راهنمای تعیین حداقل دستمزد

Minimum Wage Policy Guide

(A Summary)

(چاپ دوم)



با اصلاح قانون کار، شعار امسال مبنی بر رونق تولید
و حفظ ارزش پول ملی، محقق خواهد شد.

مترجم: خیریه پایدار اشتغال امام حسین (ع)

بسم الله الرحمن الرحیم

راهنمای تعیین حداقل دستمزد (خلاصه)

نویسنده:

اکبر اخوان مقدم

ناشر چاپی:

شمیم معرفت

ناشر دیجیتالی:

مرکز تحقیقات رایانه‌ای قائمیه اصفهان

فهرست

راهنمای تعیین حداقل دستمزد

مشخصات کتاب

عنوان و نام پدیدآور:راهنمای تعیین حداقل دستمزد (خلاصه)/سازمان جهانی کار(ILO) ؛ [ترجمه و تالیف] اکبر اخوان مقدم ؛ [برای] موسسه نذر اشتغال.

مشخصات نشر:اصفهان : شمیم معرفت ، ۱۳۹۷.

مشخصات ظاهری:۸۸ ص.: مصور، جدول، نمودار؛ ۹×۱۹/۵ س م.

شابک:۲۰۰۰۰۰ ریال:۹۷۸-۶۰۰-۸۰۱۳-۰۸-۲

وضعیت فهرست نویسی:فیپا

یادداشت:کتاب حاضر ترجمه مقاله ای تحت عنوان "Minimum wage policy guide (A Summay" است که در وب سایت سازمان بین المللی کار منتشر شده است.

موضوع:حداقل حقوق و دستمزد

موضوع:Minimum wage

موضوع:حداقل حقوق و دستمزد -- ایران

موضوع:Minimum wage -- Iran

شناسه افزوده:اخوان مقدم، اکبر، ۱۳۳۹ -

شناسه افزوده:سازمان بین المللی کار

شناسه افزوده:International Labour Organization

شناسه افزوده:موسسه خیریه نذر اشتغال امام حسین(ع)

رده بندی کنگره:HD۴۹۱۷/ر۲ ۱۳۹۷

رده بندی دیویی:۳۳۱/۲۳

شماره کتابشناسی ملی:۵۵۸۰۱۰۶

اشاره

راهنمای تعیین حداقل دستمزد

اکبر اخوان مقدم

موسسه نذر اشتغال امام حسین(علیه السلام)

پایان زمستان ۱۳۹۷

((قانون کار))

ص: ۲

باسمه تعالی

از دادستان محترم کل کشور درخواست می شود با استناد به بند ۲ از اصل ۱۵۶ قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران مبنی بر اعمال تکلیف «حفظ حقوق عامه» بر قوه ی قضاییه و با توجه به تفویض این مهم به موجب ماده ۲۲ قانون آئین دادرسی کیفری به نهاد قضایی دادسرا و با عنایت به اینکه یکی از مصادیق حساس این موضوع تنظیم مصلحانه ی قوانین در حوزه ی اشتغال و روابط کار و کارگری می باشد و همچنین توضیحات این کتاب که برگرفته از تجربه ها و پژوهش های بین المللی می باشد، نسبت به عملکرد مخرب شورای عالی کار در خصوص دغدغه های مقام معظم رهبری که در نام گذاری ابتدای هر سال مشهود می باشد، اقدام های لازم را مبذول فرمایند.

امید است اصلاح قوانین مرتبط در حوزه اشتغال، رفاه بیشتر و حفظ حقوق قشر کارگری کشور را فراهم آورد.

فهرست مطالب

فهرست مطالب

فهرست ایرادهای وارد به قانون کار کشور

(بر اساس نظر سازمان جهانی کار)

پیش گفتار مترجم:

پیش گفتار مترجم:

سازمان جهانی کار (ILO) با ۲۷۰۰ عضو که اکثر آن ها از نمایندگان کارگری در دنیا می باشند، معتبرترین سازمان بین المللی در تنظیم استانداردهای کار، توسعه ی سیاست ها و تدبیر برنامه به منظور ترویج اشتغال مناسب برای همه ی زنان و مردان می باشد. ساختار مقاله ی «راهنمای تعیین حداقل دستمزد»، بر پایه ی استانداردهای موجود سازمان جهانی کار، آخرین بازنگری این سازمان در قوانین، عملکرد کشورها و همچنین طی سال ها تجربه همکاری با دولت ها و طرف های کاری در کشورهای جهان جمع آوری شده اند. این مقاله اقدام ها و سیاست های گوناگونی را نشان داده که تعیین حداقل دستمزد در کشورهای مختلف، با توجه به اولویت های ملی و شرایط کشورها اجرا شده است. بر این اساس، مدلی را ارائه می دهد که با تکیه بر اصول کلیدیِ توسعه ی پایدار، می توان برای رسیدن به اشتغال کامل، بهره ور و کار شایسته، تدابیر مختلفی را اتخاذ نمود. نتایج اجرای مدل ارائه شده در کشورهای مختلف جهان، دلیلی بر علمی و کارآمد بودن طرح است. کشورهایی که از این روش استفاده کرده اند، زندگی بهتری را برای کارگران و شرایط مثبتی را برای دولت ها و کارفرمایان به وجود آورده اند که موجب افزایش امنیت ملی آنان شده است.

راهنمای جامع تعیین حداقل دستمزد، مقاله ای است که در یکصد و بیست صفحه به تاریخ ۹ آگوست ۲۰۱۶ از

ص: ۷

طرف سازمان جهانی کار منتشر شد و پس از آن در تاریخ ۱۸ آگوست ۲۰۱۷، خلاصه ی بیست و پنج صفحه ای این مقاله، انتشار یافت که مطالب این کتاب ترجمه ی متن خلاصه شده ی آن می باشد.

اصل مقاله را می توان در وب سایت سازمان جهانی کار به نشانی زیر مطالعه نمود:

Minimum Wage Policy Guide -A Summary

www.yon.ir/ilowage۱

Minimum Wage Policy Guide

www.yon.ir/ilowage۲

کلیه ی مطالب جمع آوری شده در این کتاب، به جز موارد عنوان شده در کادرها، عیناً مطابق با مطالب مقاله ی اصلی است و سعی شده تا ترجمه ی آن ها بدون کم و کاست، از مرجع اصلی استخراج گردد. در چاپ دومِ کتاب، سعی شده است تا با بازنگری نوشتار، مطالب بصورت روان تر ارائه شوند و محتوای داخل کادرها با تفصیل بیشتری عنوان گردند، همچنین فهرست موضوعی ایرادات نیز به آن اضافه شده است.

لازم به ذکر است که موارد عنوان شده در کادرها که در برخی صفحات کتاب قابل مشاهده می باشد، مقایسه ای است بین قانون کار و مسیر اشتغال کشور، با راهنمایی های سازمان جهانی کار که نشان می دهد قانون کار و نحوه ی تعیین حداقل دستمزد کارگران در ایران، در موارد متعدد با استانداردهای این سازمان مغایرت دارد.

به نظر می رسد تدابیر گذشته و قوانین موجود برای رفع معضل بیکاری مؤثر نبوده اند، چرا که آمارها و شواهد نشان می دهند، قوانین کار و شیوه تعیین حداقل دستمزد، اثرات نامطلوبی بر اشتغال و اقتصاد کشور گذاشته اند. از جمله این آمارها می توان به افزایش ۵ میلیونی جمعیت بیکاران طی ۱۰ سال گذشته و کاهش نسبت ۴۵ درصد به ۲۵ درصدی جمعیت روستایی به کل کشور(۱) طی ۳۰ سال گذشته اشاره کرد که نتیجه ی آن نبود شغل و بیکاری است.

شایسته است برای تغییر در قوانین، چند موضوع را در نظر بگیریم:

۱- جمعیت ۲۷۰۰ نفری ناظر بر تدوین این کتاب، بسیار عالِم تر از تعداد اندک اعضای شورای عالی کار کشور می باشند.

۲- اثرات مطلوب بر زندگی کارگران کشورهای دیگر در تبعیت از این پیشنهادها مشهود می باشد.

۳- اثرات نامطلوب قوانین کار بر همگان مشخص است و نباید اطلاعات محدود خودمان را بر استانداردهای بین المللی ارجح بدانیم.

امیدواریم که با شفاف سازی ایرادهای موجود در قوانین کار فعلی، مسئولین محترم کشور قانون کار را اصلاح کنند تا با بهبود فضای کسب و کار، شاهد رونق اقتصاد و افزایش امنیت ملی باشیم.

۱- - سرشماری سال های ۶۵ تا ۹۵ مرکز آمار ایران- www.yon.ir/amar۳

تصویر

سازمان جهانی کار (ILO):

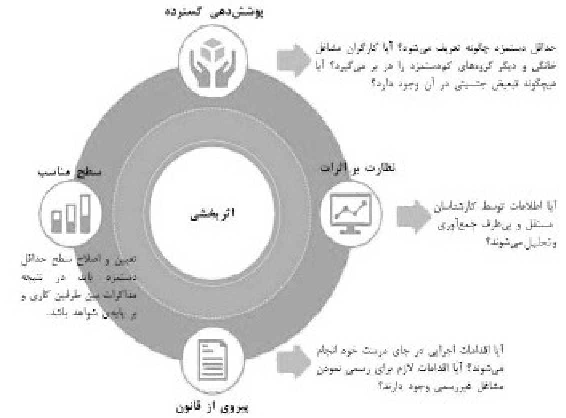
راهنمای تعیین حداقل دستمزد

(خلاصه)

متن کامل این راهنما در سایت www.ilo.org قابل دسترسی است.

ص: ۱۰

میزان کارایی و اثربخشی تعیین حداقل دستمزد بستگی دارد به:



٪۹۰ از دولت هـای عضو سازمان جهانی کار (ILO)، یک یا بیشتر از یک حـداقل دسـتمزد دارند که بر اساس توافق جمعی یا مداخله ی قانونی تعیین می شوند.

حـداقل دسـتمزدها بایـد بر اسـاس مشورت بـا همه ی طرف هـای دخیـل در روابـط کاری باشـند و در صورت لزوم، مشارکت مستقیم آن ها بر پایه ی اصل برابری انجام گیرد.



معیارها:


نیازهای کارگران و خانواده‌های آنها


عوامل اقتصادی

آمار کلیدی:


هزینه‌ی نیازهای اولیه و اساسی


تورم قیمت


بهره‌وری نیروی کار


اشتغال


میانگین دستمزدها

ص: ۱۲

* ایراد اول: حذف عامل اقتصادی در قانون کار ایران

همان گونه که مشاهـده می شود طبق اسـتانداردهای سازمان جهانی کار، باید دو معیار اصـلی در تعیین حداقل دسـتمزد لحاظ شود که عبارتند از:

۱) نیازهای کارگران و خانواده های آن ها

۲) عوامل اقتصادی

از آنجـایی که این موضوع بسـیار بـا اهمیت است، در بنـد سوم مقاوله نامه ی ۱۳۱ سازمـان جهانی کار (۱۹۷۰ میلادی) نیز به موارد فوق اشاره شده است. طبق نظر این سازمان عامل اقتصادی، شامل بهره وری نیروی کار، اشـتغال و میانگین دستمزدها می باشد که مواردی بسـیار مهم در موضوع تعیین حداقل دسـتمزد هسـتند و در صـفحات ۱۷، ۲۴، ۵۰، ۵۲ و ۸۰ این کتـاب به آن اشـاره شـده است. در حـال حاضـر به واسـطه حـذف عامل دوم از معیارهای اصـلی در تعیین حـداقل دسـتمزد، قانون کار ایران ناکارآمـد شـده و زمینه ی نـابودی اقتصـاد را فراهم آورده است. در مـاده ۴۱ قـانون کـار کشور، فقـط معیار اول یعنی نیازهای کـارگران و خـانواده هـای آن هـا دیـده شـده که لازم است این موضوع توسط نماینـدگان محترم در مجلس شورای اسـلامی اصلاح شود. متن کامل این ماده به شرح زیر می باشد:

ماده ۴۱ قـانون کـار: شورای عـالی کـار همه سـاله موظف است میزان حـداقل مزد کـارگران را برای نقـاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف با توجه به معیارهای ذیل تعیین نماید:

۱– حداقل مزد کارگران با توجه به درصد تورمی که از طرف بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران اعلام می شود.

۲- حداقل مزد بدون آن که مشخصات جسمی و روحی کارگران و ویژگی های کار محول شده را مورد توجه قرار دهد باید به اندازه ای باشد تا زندگی یک خانواده، که تعداد متوسط آن توسط مراجع رسمی اعلام می شود را تأمین نماید.

تبصره: کارفرمایان موظفند که در ازای انجام کار در ساعات تعیین شده قانونی به هیچ کارگری کمتر از حداقل مزد تعیین شده جدید پرداخت ننمایند و در صورت تخلف ضامن تادیه مابه التفاوت مزد پرداخت شده و حداقل مزد جدید می باشند.

همان گونه که مشاهده می شود، هیچ مطلبی راجع به دخالت عامل اقتصادی و موارد آن در این ماده نیامده است و فقط به نیمه ی اول موضوع یعنی نیاز کارگران اشاره دارد. همین بی توجهی به استواری کارگاه ها باعث تعطیلی ۵۰ درصد صنایع کشور شده است.

در صورت غفلت از هر موضوعی، از همان محل ضربه و خسارت وارد می شود. حال، غفلت قانون گذار از موضوعی با این سطح اهمیت، قابل اغماض نمی باشد.

در ادامه، دیگر ایرادهای ماده ۴۱ قانون کار عنوان خواهد شد.

مقدمه

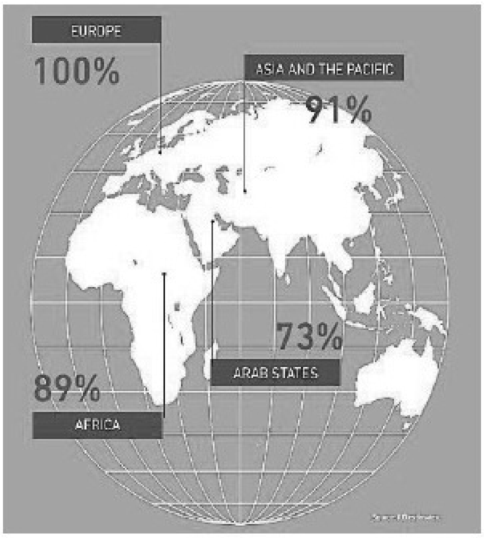
بـا توجه به وجود معضـلاتِ دسـتمزدهای نـاروا و نابرابر، برای برخورد با این مشـکلات، بسـیاری از کشورها در سال های اخیر اقـدام به تصویب یـا تقویت نظـام حـداقل دسـتمزد کرده انـد. از اوایل دهه ۹۰ میلادی، ۸ کشور اروپایی حداقل دسـتمزدهای قانونی را تصویب کردند(۱)، و همچنین در کشورهای مختلفی با اقتصادهای نوظهور و در حال پیشـرفت، از جمله برزیل، چین و آفریقای جنوبی، نظام حداقل دستمزد پایه گذاری یا تقویت شده است.

پیرو تعریف حداقل دستمزد که در صفحه ۱۹ این کتاب آمده است(۲)،

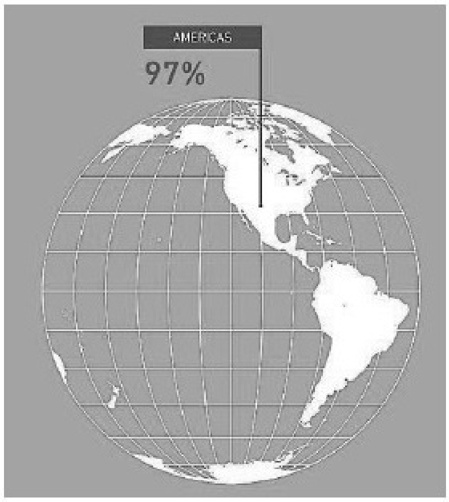
اکنـون در بیش از ۹۰ درصـد از کشورهای عضو سازمان جهانی کار(۳)، نظام حداقل دسـتمزد وجود دارد. همه ی کشورهای اروپایی، دارای حداقل دسـتمزد مصوب قانونی هسـتند و یا حداقل دستمزدی مبتنی بر توافق جمعی دارند که دست کم قسمتی از بخش خصوصـی را پوشـش می دهنـد. در قاره ی آمریکا، تعـداد انـدکی از کشورها هسـتند که این نظام را تصویب و اجرا نکرده انـد. در آسـیا، آفریقـا و به ویژه در میـان کشورهای عربی، کشورهایی بصورت اسـتثناء وجود دارنـد که چنین نظامی را تصویب و اجرا نکرده اند. تقسیم بندی منطقه ای کشورهایی که حداقل دستمزد در آن ها وجود دارد، بدین صورت می باشد:

۱- این کشورها عباتند از : جمهوری چک، لهستان، اسلواکی، استونی، اسلونی، ایرلند، بریتانیا، و اخیراً کشور آلمان.
۲- صفحه ی ۴ مقاله ی انگلیسی
۳- ILO

تصویر



تصویر



ص: ۱۶

* اثربخشی حداقل دستمزد در زمان اجرا به عوامل متعددی از جمله موارد زیر بستگی دارد:

- میزان حمایت حداقل دستمزد از همه ی کارگران شامل زنان، نوجوانان و کارگران مهاجر، صرف نظر از موارد قید شده در قرارداد آن ها، و همچنین همه ی صنایع و مشاغل در اقتصاد کشور

- حداقل ها در سطحی مکفی با در نظر گرفتن نیازهای کارگران و خانواده های آن ها و همچنین عوامل اقتصادی تعیین شوند و اینکه آیا بطور منظم و دوره ای، بازنگری و اصلاح می گردند؟

- مقررات مربوط به نظام حداقل دستمزد در کشور، مورد پیروی قرار گیرند.

همچنین، سیستم های تعیین حداقل دستمزد باید به گونه ای طراحی و برنامه ریزی شوند که تکمیل و تقویت کننده ی توافق جمعی و دیگر سیاست های اجتماعی و اشتغالی باشند.

* ایراد دوم: نادیده گرفتن صنایع کوچک

همان گونه که در بند اول مشاهده شد، طبق استاندارد سازمان جهانی کار، تعیین حداقل دستمزد باید به گونه ای باشد که در آن، شرایط اشتغال برای همه ی صنایع و بصورت خاص، برای صنایع کوچک لحاظ شود که در این مقاله به دفعات به آن اشاره شده است. تعطیلی گسترده صنایع کوچک در کشور، نشانه ی غفلتی بزرگ است که به واسطه ی نادیده گرفتن این صنایع در قانون کار کشور به وجود آمده است. همچنین، در

سالیان گذشته، از طرف مسئولین وزارت کار، شورای عالی کار و ارگان های دیگر، هیچ گونه اعتراض مؤثری مبنی بر اصلاح قانون کار کشور و تبعیت آن از الگوی اصلی، که الگوی سازمان جهانی کار است، مطرح نشده است. این موضوع به صورت ناقص در ماده ۴۱ قانون کار آمده که مورد اختلاف تصمیم گیران تعیین حداقل دستمزد می باشد و همواره برای صنایع کوچک و بزرگ، یک حداقل دستمزد سراسری مصوب شده که لازم است نمایندگان محترم مردم در مجلس شورای اسلامی در شفاف نمودن موضوع، مبنی بر تفکیک صنایع و تصویب دستمزدهای چندگانه اقدام کنند. وقتی سؤال می شود که «چرا اشتغال در کشور کم است؟!»، موافقین قانون کار فعلی می گویند که: «عرضه و تقاضا در کشور به هم خورده است و کار نیست و به همین دلیل شغل پیدا نمی شود». در پاسخ، باید پرسید که چرا نرخ بیکاری در چین با جمعیت یک میلیارد و چهارصد میلیون نفر، کمتر از کشور ایران با جمعیت ۸۰ میلیون نفر می باشد و نرخ بیکاری در ایران سه برابر کشور چین است؟!

اگر صنایع کوچک با دستمزد متناسب با خود، در کشور فعال شوند، به صنایع متوسط که تأمین کننده ی اشتغال ایشان هستند کمک می شود، و به تبع آن، صنایع بزرگ و مادر هم به جای خام فروشی، مشتری داخلی خواهند داشت و کل کشور مشغول به کار و تولید می شود، که حاصل آن از بین رفتن بیکاری در کشور خواهد بود.

این موضوع در صفحات ۵۹ و ۶۵ نیز مورد تأکید قرار گرفته است.

ص: ۱۸

حداقل دستمزد چیست؟

حداقل دستمزد عبارتست از: حداقل مقدار پولی که کارفرما موظف است بابت کار انجام شده در طول یک دوره ی معین به کارگر یا کارمند بپردازد که این مبلغ نمی تواند با توافق جمعی یا یک قرارداد فردی کاهش یابد.

این تعریف بیان می کند که حداقل دستمزد، فارغ از آن که شیوه ی تعیین آن چه بوده است یک ماهیتِ لازم الاجرا و تعهدآور دارد. این حداقل ممکن است توسط دولت، یک مقام صلاحیت دار، هیأت رسیدگی به دستمزد، شورای سیاست گذاری دستمزد، دادگاه ها یا دیوان های دادرسی صنعتی و کاری تعیین شود و نیز می تواند با دادن قدرتِ قانونی به مفاد و شروط توافق جمعی، معین شود.

برای تعیین مبالغ حداقل دستمزد، مهم است که به طور دقیق مشخص شود کدام اجزای دستمزد باید در تعیین حداقل مَد نظر قرار گیرد، و دستمزد غیرنقدی(۱)

تا چه اندازه و تحت چه شرایطی مجاز است، نحوه ی محاسبه ی حداقل دستمزد برای کارگرانی که دستمزدشان بر مبنای تعداد قطعه ی تولیدی است به چه شکل می باشد، و اینکه قرار است محاسبه به صورت ساعتی، ماهانه و یا هر دو حالت اعمال گردد. برای مثال، در برخی کشورها، قانون مشخص کرده است که دستمزد کارگران مقاطعه کار(۲)

نباید کمتر از حداقل دستمزد

۱- توضیح مترجم: دستمزد غیرنقدی شامل کالا یا خدمات دارای ارزش است.

۲- توضیح مترجم: دستمزدی که بر مبنای تعداد قطعه تولیدی دریافت می کنند.

اعمال شده برای سایرین باشد. محاسبه ی حداقل دستمزد ساعتی، اطلاعات بیشتری را در اختیار کارگران و کارفرمایان قرار می دهد که موجب تسهیل در رفتار منصفانه(۱) بین کارکنانِ تمام وقت و نیمه وقت می شود.

حداقل دستمزدِ ساعتی بطور خاص برای آن دسته از کارگرانی مناسب است که بصورت تمام وقت، مثل بقیه کارگران در پوشش ساعت کار نمی باشند. این کارگران مشمول قانون حداقل دستمزد می شوند، ولی تحت پوشش مقررات مربوط به زمان کاری نیستند.

برای ۶/۵۶ درصد از جمعیت کارگران مشاغل خانگی، شرایطی وجود دارد که فاقد محدودیت ساعت کاری هستند.(۲)

این بدان معناست که این افراد، در برابر ساعات کار طولانی و بیش از حد هیچ حمایتی ندارند، و یا در مورد کارگرانی است که تحت پوشش قانون کار هستند و اضافه کاری می کنند ولی از دریافت حق الزحمه ی اضافه کار محروم می باشند.

۱- توضیح مترجم: منظور رفتار منصفانه ی کارفرما می باشد.
۲- ILO: کارگران مشاغل خانگی در سرتاسر دنیا: آمار جهانی و منطقه ای و میزان حمایت قانونی (ژنو، ۲۰۱۳).

مقاوله نامه ها (عهدنامه ها)ی مهم و اصلی سازمان جهانی کار در مورد حداقل دستمزد کدامند؟

از زمان تأسیس سازمان جهانی کار در سال ۱۹۱۹ (۱)، بحث حداقل دستمزد از موضوع های مهم این سازمان بوده است. بر این اساس صلح جهانی پایدار، تنها در صورتی برقرار می شود که بر پایه ی عدالت اجتماعی بنا شود. بر مبنای همین اصل، اساس نامه ی این سازمان در مقدمه ی خود، بهبود ضروری و فوری شرایط شغلی از جمله فراهم سازی دستمزد مکفیِ معیشت را خواستار شده است.

در سال ۱۹۴۴، سازمان جهانی کار در بیانیه ی نشست فیلادلفیا با تأکید بر اهمیت سیاست گذاری های مربوط به دستمزد، اعلام کرد که این سیاست ها باید به نحوی باشند که تضمین کنند تمامی استخدام شدگان و همه ی کسانی که چنین حمایتی را نیاز دارند از ثمره های حداقل دستمزد معیشت به صورت عادلانه بهره مند شوند. این تأکید در اعلامیه سال ۲۰۰۸ این سازمان، با عنوان عدالت اجتماعی برای جهانی سازیِ عدالت، تکرار شد.

مقاوله نامه ها(۲) و پیشنهادنامه های سازمان جهانی کار، منعکس کننده ی سیر تکاملی و تاریخی حداقل دستمزدها هستند: اینکه چگونه از حداقل دستمزد، به عنوان یک سیاست محدود برای

۱- ۱۲۹۷ شمسی

۲- معاهده ها

تعـداد انـدکی از بخش هایی که دسـتمزد پایین می پرداختند اسـتفاده شد، و ادامه یافت تا زمانی که به ابزاری با پوشـش دهی بسیار گسترده تر مبدل گشت.

• در سال ۱۹۲۸، سازمان جهانی کار مقاوله نامه ی ساختار تعیین حداقل دستمزد (شماره ۲۶)(۱)

را تدوین کرد. این مقاوله نامه که هم راستا با فضای غالب آن زمان بود، از کشورهای عضو می خواست که حداقل دستمزد را برای این گروه ها به اجرا درآورنـد: کارگران بعضـی از مشاغل به ویژه کارگران مشاغل خانگی که هیچ ساز و کار و مقررات مؤثری برای پرداخت دسـتمزد آن هـا به صورت توافق جمعی یـا دیگر روش ها وجود نـدارد و دسـتمزدها در این موارد بسـیار پایین هستند. لازم به ذکر است که حوزه ی کشاورزی از این قانون مستثنی شد. مقاوله نامه شماره ۲۶، با ۱۰۵ رأی موافق، تا به امروز (سال ۲۰۱۷) از جمله مقـاوله نـامه هایی در سازمان جهانی کار است که بیشترین تصویب و امضاء را در میان کل مقاوله نامه های این سازمان داشـته است. این مقاوله نامه با پیشنهادنامه ی شماره ی۳۰ کامل شد. در این پیشنهادنامه درخواست شده که زنان در کارگروه های تعیین حـداقل دسـتمزد مشارکت داده شونـد، و برای حمایت از کارفرمایانِ پایبند به قانون در مقابل رقابت غیرمنصفانه، اقدام های قانونی قوی در نظر گرفته شود.

۱- The Minimum Wage Fixing Machinery

سازمان جهانی کار در نیمه ی دوم قرن بیستم، در طرح توسعه ی شمول قانون، برای کارگرانی که قبلاً ـ از قانون حداقل دستمزد مستثنی شده بودند اقدام کرد.

• سازمان در سال ۱۹۵۱، مقاوله نامه ی ساختار تعیین حداقل دستمزد در حوزه کشاورزی (شماره ۹۹) را تدوین کرد. این مقاوله نامه حداقل دستمزدها را به مشاغل حوزه ی کشاورزی که در مقاوله نامه ی شماره ۲۶ مستثنی شده بودند تعمیم داد. مقاوله نامه ی شماره ۹۹ تا سال ۲۰۱۷ تعداد ۵۴ رأی موافق داشت. این مقاوله نامه با الحاق پیشنهادنامه ی شماره ۸۹ کامل شد.

• در سال ۱۹۴۶، برای اولین بار در سازمان جهانی کار، تعیین یک حداقل دستمزد برای ملوانان و خدمه ی کشتی ها مورد بحث و بررسی قرار گرفت و این مذاکرات تا به امروز ادامه داشته است. مقاوله نامه ی مشاغل دریایی در سال ۲۰۰۶ مقرر کرد که نباید دستمزد، کمتر از مبلغی باشد که به صورت دوره ای توسط کمیسیون مشترک دریایی تعیین شود، کمیسیونی که نشست های آن در سازمان جهانی کار برگزار می شود.

سازمان در سال ۱۹۷۰، مقاوله نامه ی تعیین حداقل دستمزد (شماره. ۱۳۱) را تدوین کرد که در آن، پیشنهادِ پوشش گسترده تری نسبت به آنچه که مقاوله نامه ی شماره ی ۲۶ پیش بینی کرده بود را مطرح نمود(۱). تعیین یک مرز پایین تر و قابل اعمال برای همگان، که نباید

۱- – تحقیق عمومی سازمان جهانی کار در سال ۲۰۱۴ در مورد سیستم های حداقل دستمزد، پاراگراف ۴۰۶.

• دستمزدها از آن مرز پایین تر باشند، حاکی از وجود دیدگاهی است که می گوید: لازم است تمامی کارگران از حمایت در برابر دستمزدهای ناروا به عنوان حق قانونی خود برخوردار باشند.

این مقاوله نامه، دولت هایی که رأی موافق به آن دادند را تشویق می کند تا نظام حداقل دستمزدی(۱) را وضع کنند که:

۱) چشم انداز اجرایی گسترده و کمترین میزان محرومیت افراد از قوانین حمایتی را داشته باشد.

۲) ساختاری برای تعیین و اصلاح دستمزدها به صورت هر چند وقت یک بار ایجاد کند.

۳) بر اساس مشورت کامل با شرکای اجتماعی، در موقعیت مناسب و مشارکت مستقیم ایشان در طراحی و اجرای حداقل دستمزد، صورت گیرد. البته این مشارکت باید بر مبنای برابری صورت گیرد، و صلاحیت نمایندگان برای دفاع از منافع عمومی، مورد قبول باشد.

۴) مقادیری برای حداقل دستمزد تعیین نماید که نیازهای کارگران و خانواده های آن ها و همچنین عوامل اقتصادی، در آن لحاظ شود.

این موضوع در ایراد اول توضیح داده شد.

ص: ۲۴

۱- سازمان جهانی کار: نتایج کمیته مذاکرات متناوب در مورد حمایت اجتماعی (حمایت شغلی)، سند کوتاه مدت شماره ی ۱/۱۲، کنفرانس بین المللی کار، جلسه ی ۱۰۴ ام، ژنو، ۲۰۱۵.

۵) اقدام های مناسب برای ضمانت اجرای درست و مؤثر حداقل دستمزدها در آن پیش بینی شده باشد.

تا سال ۲۰۱۷، مقاوله نامه ی شماره ی ۱۳۱ توسط ۵۳ دولت عضو سازمان به تصویب رسیده، که ۱۲ مورد آن از سال ۲۰۰۰ به بعد بوده است. متذکر می شود که مقاوله نامه ی شماره ی ۱۳۱، یک حداقل دستمزد ملی را تجویز نمی کند.

پیشنهادنامه ی تعیین حداقل دستمزد (سال ۱۹۷۰، شماره ۱۳۵) که همراه با مقاوله نامه ارائه شد، این موضوع را روشن می کند که از طریق تعیین یک حداقل دستمزد واحد برای اجرای عمومی و یا تعیین مجموعه ای از حداقل دستمزدها که برای گروه های مشخصی از کارگران اجرا می شود، می توان به پوشش گسترده ی حمایتی دست یافت. مقاوله نامه ی شماره ی ۱۳۱ با عدم تحمیل یک مدل واحد برای همه ی اعضای سازمان، قانون حداقل دستمزد متفاوت در هر کشور را با سطوح متفاوت توسعه ی اقتصادی و اجتماعی آن ها، مجاز کرد.(۱)

۱- برای کسب اطلاعات بیشتر به این منبع مراجعه کنید: سازمان جهانی کار: گزارش کمیته اجرای استانداردها، سند کوتاه مدت شماره ۱/۱۳، کنفرانس بین المللی کار، جلسه ۱۰۳ ام، ژنو، ۲۰۱۴.

برای حداقل دستمزد، باید چند نرخ وجود داشته باشد؟

در شرایط و سیاست گذاری های خاص هر کشور، توصیه می شود حداقل دستمزدها را تا حد لازم پیچیده و تا اندازه ی ممکن ساده نگاه دارند، و از تفاوت گذاری در دستمزدِ گروه های مختلف کارگری، بر اساس دلایل غیر معتبر جلوگیری شود، و بر اساس دلایل معتبر مانند تحصیلات، مهارت ها یا تجربه ی کاری انجام پذیرد. همچنین نظام های حداقل دستمزد باید امکان تعیین دستمزدها، بصورت توافقات جمعی را در نظر بگیرند.

* حفظ سادگی سیستم

در سراسر دنیا، با توجه به نیازها و انتخاب های هر کشور، انتخاب نظام های حداقل دستمزد، متنوع است و اجرای رویکردهای مختلف امکان پذیر می باشد. طیف نظام های حداقل دستمزد از نظام های ساده ی تک نرخی برای کل کشور شروع می شود و تا نظام هایی بسیار پیچیده در برخی کشورها ادامه پیدا می کند که در آن ها، با توجه به بخش فعالیت، شغل، منطقه ی جغرافیایی و معیارهای دیگر، تعداد زیادی نرخ متفاوت وجود دارد. سیستم های ساده و یا پیچیده ی حداقل دستمزد در ذات خود خوب یا بد نیستند. درست است که نظام های ساده در اجرا، تعامل و اِعمال پشتوانه ی قانونی آسان تر هستند، اما چشم انداز محدودتری دارند که شرایط خاص هر منطقه ی جغرافیایی یا بخش های مختلف هر کشور را کمتر در نظر می گیرند. در مقابل، نظام های پیچیده تر می توانند برای شرایط شغلی و مناطق جغرافیایی مختلف، به

شکل بهتری مناسب سازی شوند، اما به ظرفیت نهادی بزرگتری نیاز دارند. .

هر انتخابی که برای تعیین نوع نظام حداقل دستمزد صورت گیرد، لازم است به این موضوع بیشتر توجه شود که باید میزان پیچیدگی آن، با در نظر گرفتن ظرفیت نهادی، کیفیت آمار دستمزدها و ظرفیت قانونی اداره ی کار در هر کشور، در سطحی قابلِ اداره شدن، حفظ شود. سیستم هایی که بیش از حد پیچیده هستند، احتمال دارد اثربخشی خود را از دست بدهند، و در برخی موارد ممکن است مانع توافقات جمعی بین کارگران و کارفرمایان شوند.

*دستمزدهای کمتر از حداقل

برخی کشورها برای بعضی از گروه های کارگری، مانند کارگران نوجوان، کارگران مهاجر و یا افراد کم توان، نرخ های حداقل دستمزد پایین تری را تعیین می کنند. همچنین حداقل دستمزدهای متفاوت بر اساس بخش های اقتصادی و یا مشاغل مختلف، می تواند به طور غیر مستقیم منجر به حداقل دستمزد پایین تر برای کارگران با ویژگی های متفاوت شود، به عنوان مثال در شغل و یا بخش هایی که زنان و یا کارگران مهاجر در اکثریت هستند، نرخ های پایین تر مصوب می کنند.

تصویر



تصویر



تصویر



اگرچه گـاهی این نرخ هـای پـایین، برای تسـهیلِ ورود به بازار کار تعیین می شونـد، اما منتقـدان این دسـتمزدها، اغلب مواقع، نگران تبعیض احتمالی نسـبت به افرادی بوده انـد که بهره وری سیسـتمی آن ها پایین تر از دیگران نیست. شایـد به همین دلیل است که تعداد قابل توجهی از کشورها، اخیراً قراردادهای تعیین حداقل دستمزدهای پایین تر برای کارگران نوجوان را حذف، و یـا دامنه ی شـمول آن را محـدود نموده انـد. در عوض، کشورهای مختلفی هسـتند که قانون حـداقل دسـتمزد کمتر را، برای کـارگران در دوره ی آزمایشـی در بـدو اسـتخدام وضـع کرده انـد. پس بـه جـای متفـاوت کردن عـدد حـداقل دسـتمزد برای کـارگران نوجوان، می توان به منظور جبران بهره وریِ پـایین تر کـارگران جدیـد در یک شـغل، قانون دسـتمزد کمتر در زمان آموزش را اجرا کرد.

سایر کشورها برای کارآموزان، حداقل دسـتمزد تعیین می کنند. در این شیوه، افرادی که تحت پوشش قراردادهای کارآموزی یا کارورزی قرار می گیرنـد فقط زمانی نرخ کمتر دریافت خواهند کرد که در طول ساعات کاری واقعاً در حال آموزش دیدن باشـند. همچنین در بعضـی از کشورها، امکان تعیین نرخ های پایین تر برای برخی از کارگران دارای معلولیت وجود دارد. این شیوه به طور کلی با چشم انداز افزایش اشـتغال کارگرانی که بهره وری پایین تر دارند اجرا می شود. اما، معلولیت یک کارگر در صورتی که این نقص او موجب کاهش بهره وری نشـده است، نباید به خودی خود توجیهی برای پرداخت حداقل دسـتمزد کمتر باشد. به عنوان مثال در کشور نیوزیلند، اگر کارگر و کارفرما هر دو موافق باشند که دلیل معتبری جهت حقوق

کمتر از حداقل برای کارگر وجود دارد، کارفرما می تواند از بازرس اداره کار، مجوز معافیت از پرداخت حداقل دستمزد مصوب درخواست کند. تنها در صورتی که بازرسان اداره کار تشخیص دهند که انجام چنین کاری منطقی و به صلاح است و معلولیت فرد واقعاً مانع از دریافت حداقل دستمزد توسط وی می شود، مجوز معافیت از حداقل دستمزد را صادر خواهند کرد. در فرانسه نیز کارگران دارای معلولیت می توانند درخواست کنند که میزان معلولیت شان در پرونده ثبت شود تا کارفرما بتواند از دولت، یارانه ی دستمزد(۱)

دریافت نماید.

* ایراد سوم: نادیده گرفتن دانشجویان، زنان سرپرست خانوار، رها یافتگان از اعتیاد و افراد کم توان

همان گونه که مشاهده می شود براساس استاندارد سازمان جهانی کار، می توان در شرایط خاص برای کمک به افراد معلول، نوجوانان و زنان سرپرست خانوار که نرخ بیکاری بیشتری در مقایسه با افراد معمولی دارند، مبلغ دستمزد پایین تری تعیین نمود. همچنین، توضیح داده شده که این دستورالعمل با چشم انداز افزایش شغل برای این گروه از افراد تدوین شده است. متأسفانه به دلیل استفاده نکردن از پتانسیل های ماده ۱۹۰ و ۱۹۱ قانون کار توسط شورای عالی کار در سال های گذشته، نرخ بیکاری گروه های مذکور در کشور بسیار زیادتر از گروه های دیگر شده است.

ص: ۳۰

۱- توضیح مترجم: کمک هزینه دستمزد

لازم است این موضوع توسط نمایندگان محترم مجلس شورای اسلامی در قانون کار الزامی شود تا با اشتغال این نیازمندان به کار، معضلات اجتماعی کاهش و امنیت اجتماعی کشور افزایش یابد. نادیده گرفتن اشتغال افرادی نظیر زنان سرپرست خانوار، روستاییان، معلولان و معتادان، منجر به بیکاری گروه های نیازمند شده و ظلم روا شده در حق ایشان موجب گسترش فقر، اعتیاد، طلاق، زندان و مفاسد اجتماعی شده است. تقاضا برای اشتغال این نیازمندان در بسیاری از مشاغل کشور وجود دارد، اما بدلیل عدم امکان پرداخت دستمزد متفاوت، از ایجاد اشتغال برای این افراد خودداری شده که منجر به بیکاری نیازمندان شده است. نکته ی بسیار مهم این است که حداقل دستمزد مربوط به کارگران معمولی نمی باشد و طبق مطالب فوق، تعیین حداقل دستمزد مربوط به زندگی کسانی است که بیشترین آسیب پذیری را در بازار کار دارند. چنین غفلت بزرگی، ماهیت تعیین حداقل دستمزد را تغییر داده است و موجب بیکاری گسترده برای نیازمندان شده، که حاصل آن افزایش مراکز مددکاری در کشور می باشد.

به واسطه ی اینکه انقلاب ما، انقلاب پابرهنگان بوده، لازم است نمایندگان محترم در مجلس شورای اسلامی در اصلاح استانداردسازی مصوبات قانون کار تلاش کنند. متأسفانه در مصوبه های جدید هم، علمی بودنِ قوانین رعایت نشده است. به طور مثال برای کمک به زنان سرپرست خانوار که بیش از دو معلول در خانواده ی خود دارند، در مجلس محترم مصوب شد که به جای ۴۴ ساعت کار در هفته، این عزیزان مجاز به ۳۶ ساعت کار هستند. نتیجه ی چنین تصمیمی برای کسانی که شغل ثابت و دائم داشتند و صدایشان به گوش مسئولین

ص: ۳۱

می رسید خوب بود، ولی برای افرادی که بعد از این می خواستند استخدام شوند و یا امنیت شغلی کمی داشته اند، بسیار پر ضرر بود، چرا که دیگر کسی ایشان را استخدام نمی کند. بنا به وجود این ایراد در قانون کار، باید توجه نمود که در تعامل بین کارگر و کارفرما، ایجاب می کند جانب کارگر بیشتر رعایت شود، زیرا توان کارفرما بیش از توان کارگر است. همچنین باید در نظر گرفت که در تعامل بین بیکار و کارگر بایستی جانب بیکار بیشتر رعایت شود زیرا بیکار علاوه بر نداشتن درآم-د، فشارهای روحی و روانی بیشتری را تحمل می کند.

در عین حال، باید بدانیم که این کارفرما نیست که دستمزد را به کارگر می پردازد. پرداخت کننده ی اصلی مصرف کننده ی کالاست و کارفرما واسطه ی این امر می باشد. وقتی کارفرما را مجبور کنیم که برای حمایت از کارگر، پول بیشتری بپردازد، ما مصرف کننده ی کالا را مجبور به پرداخت بیشتر کرده ایم. این موضوع دو ایراد دارد: اولاً در بسیاری موارد، مصرف کننده بیکار است، و یا شغل غیررسمی دارد و توان او از کارگر کمتر است. دوم اینکه، اجبار به پرداخت بیشتر، بی عدالتی است که عامل اجرای آن، کارفرما شده است و این بی عدالتی موجب خسران عمومی است.

اهمیت این موضوع در صفحات ۴۰، ۵۹، ۶۲ و ۶۵ هم مورد تأکید قرار گرفته است.

ص: ۳۲

چه کسانی باید میزان حداقل دستمزدها را تعیین کنند؟

حداقل دستمزدها می توانند به شیوه های مختلفی تعیین شوند که یکی از آن ها قانونی کردن مفاد توافقات جمعی است؛ اما تنها چند کشور هستند که برای تعیین حداقل دستمزد، فقط بر توافق جمعی متکی می باشند.

به طور معمول، کشورهایی وجود دارند که با توافقات جمعی، بخش گسترده ای از کارکنان را تحت پوشش قرار می دهند.

* حداقل دستمزد در کشورهای شمال اروپا

«کشورهای دانمارک و سوئد از توافقات جمعی به عنوان تنها ساز و کار تعیین حداقل دستمزدهای خود استفاده می کنند. همچنین فنلاند، ایسلند و نروژ استفاده از ساز و کارهای گسترش شمولِ قانون(۱)،

برای تمامی کارگران بخش صنایع و همه ی کارگران صنعتی را نیز آغاز کرده اند. در همه ی این کشورها سن، مهارت و یا سابقه ی کار عواملی هستند که باعث ایجاد تفاوت در توافقات مربوط به حداقل مزد می شود، توافقاتی که با مذاکرات اختصاصی در هر یک از بخش های اقتصادی حاصل می شود. رسیدن به دستمزدهای بالاتر، نیاز به ادامه ی مذاکره در سطح شرکت ها دارد. در دانمارک و

۱- extension mechanism

سوئد، توافقات جمعی فقط برای طرف هایی که آن را امضاء کرده اند الزام آور می باشند. این نظام ها در سوئد حدود ٪۸۹ و در دانمارک تقریباً ٪۸۴ کارکنان را تحت پوشش قرار می دهد. گسترش اتحادیه ی اروپا در سال ۲۰۰۴ موجب شد که کشور نروژ، علاوه بر اقدامات فوق، بسیاری از کارگران مهاجر به آن کشور را مشمول نرخ دستمزد توافقات جمعی قرار دهد(۱). در انتها لازم به ذکر است که در هر دو کشور فنلاند و ایسلند، پوشش توافقات جمعی به صورت گسترده می باشد و برای حدود ٪۹۰ از کارگران اعمال می شود. کشور فنلاند همه ی توافقات جمعی ای که سطح پوشش بالای ۵۰ درصد داشتند را با استفاده از روش گسترش شمول قانون، به کل جمعیت کارگریِ آن بخش ها بسط داده است. در ایسلند، دستمزدهای مذاکره شده برای همه ی کارکنانی که کارهایی مشابه انجام می دهند، اِعمال می شود.»

منبع: ال. الدرینگ و کی. آلسوس: حداقل دستمزد اروپایی: چشم انداز شمال اروپا (فافو، نروژ، ۲۰۱۲)، اقتباس از صفحات ۷۱ تا ۷۸؛ ILO: تمایلات به پوشش توافقات جمعی: ثبات، فرسایش یا کاهش؟ خلاصه موضوع شماره ۱ – روابط کاری و توافق جمعی (ژنو، ۲۰۱۵).

ص: ۳۴

۱– بسیاری از آن مهاجران از سایر کشورهای اروپایی که به تازگی به اتحادیه ی اروپا پیوسته بودند به نروژ آمده بودند.

تصوير



تصوير



تصوير



ص: ٣٥

در بیشتر کشورها میزان پوشش دهی چانه زنی جمعی، آن قدر گسترده نیست که حداقل استانداردها را برای اکثریت جمعیت کارگران اعمال کند. بر این اساس، بسیاری از کشورها، علاوه بر حداقل دستمزدهایی که از طریق توافقات جمعی تعیین شده، حداقل دستمزدهای قانونیِ الزامی را نیز معین کرده اند.(۱) امکان تعیین حداقل دستمزد در توافقات جمعی، مشروط به این است که مبالغ آن، کمتر از حداقل های مصوب قانون نباشد. یعنی وقتی حداقل دستمزد قانونی، بالاتر از مبلغ حداقل توافقات جمعی باشد حداقل دستمزد مصوب قانونی اعمال می شود.

* اصل مشورت کامل

در زمان تصویب و اجرای نظام های حداقل دستمزد قانونی، دولت ها باید تضمین کنند که علاوه بر مشورت کامل با طرف های رابطه ی کاری، تا حد ممکن مشارکت مستقیم ایشان وجود داشته باشد و البته بر مبنای اصل برابری همه ی طرف های مذاکره صورت گیرد.

ص: ۳۶

۱- همان طور که در ادبیات اقتصادی معمول است، در اینجا اصطلاح «حداقل دستمزد مصوب قانونی» (statutory minimum wage) برای مشخص کردن همه ی ساز و کارهای تعیین حداقل دستمزد به جز آن هایی که از طربق توافقات جمعی مقرر شده اند به کار می رود. این اصطلاح می تواند شامل حداقل دستمزدهایی شود که با تصمیم یک مقام صلاحیت دار مانند شوراهای دستمزد، دادگاه ها و یا شوراهای حل اختلاف صنعتی و کاری تنظیم شوند. این اصطلاح با تعریف حقوقی و دقیق تر «قانونی» که به فرآیند قانون گذاری اشاره می کند تفاوت دارد.

به طور کلی، دخالت دادن طرف های رابطه ی کاری موجب می شود که اولویت ها و نگرانی های کسانی که بیشترین تأثیرپذیری را از سیاست های حداقل دستمزد دارند اثر داده شود. به علاوه می تواند میزان مشروعیت و حمایت حداقل دستمزدی که تعیین خواهد شد را بالاتر ببرد و به اجرای مؤثر و درست آن نیز کمک کند.

در تعیین حداقل مزد قانونی، رایج ترین روش برای اطمینان از مشورت و مشارکت طرف های کاری، بهره گیری از ظرفیتِ نهادهایی مانند کمیسیون های سه جانبه ی دستمزد، هیأت های تعیین مزد یا سایر نهادهای دارای صلاحیت عمومی برای امور اقتصادی و اجتماعی می باشد. البته استفاده از شکل های دیگر مشورت مانند مکاتبه یا نشست های جداگانه و دوجانبه ای که به صورت موردی برگزار می شوند امکان پذیر می باشد. اگرچه بیشتر کمیسیون های دستمزد نقش مشورتی را ایفا می کنند، اما برخی کشورها (از جمله جمهوری کره) به آنها قدرت قانونی برای تصمیم گیری داده اند.

* نقش متخصصان مستقل

کارشناسان مستقلی که دارای تخصص های فنی هستند و وابستگی به گروه خاصی ندارند می توانند به عنوان نماینده ی منافع عمومی در کنار مراکز آمار کشورها، نقشی کلیدی در تعیین حداقل دستمزد ایفا کنند. لازم است که دولت ها منابع کافی برای جمع آوری آمارهای مربوط به دستمزد و دیگر آمارهای مرتبط را تخصیص دهند، چرا که دولت، کارفرمایان و

سازمان های کارگری برای تصمیم گیری بر اساس شواهد عینی باید به این اطلاعات دسترسی داشته باشند.

* ایراد چهارم: صلاحیت نمایندگان در شورای عالی کار:

لازم است اشخاص حاضر در شورای عالی کار، صلاحیت نمایندگی برای منافع عمومی را داشته باشند و فقط نماینده ی کارگران، کارفرمایان و دولت بودن برای حضور در شورای عالی کار کفایت نمی کند. تصمیم های افراد باید برای حفظ منافع عمومی و مصالح کشور باشد. مصوبه های شورای عالی کار در سی سال گذشته نشان می دهد که این شورا برای افزایش اشتغال، کاری نکرده و مصوبه ای نداشته و فقط به گمان خود با افزایش دستمزد به کارگران کمک کرده اند. این نمایندگان صلاحیت حضور در کمیته های سه جانبه را ندارند، زیرا ایشان منافع عمومی مبنی بر اشتغال بیکاران و ضرر بیکاری برای اقتصاد کشور را در نظر نگرفته اند. موضوع عوامل اقتصادی، نقاط محروم و افراد کم توان در مصوبه ها دخالت نداشته است که

طبق رأی سازمان جهانی کار، ایشان شایسته این تصمیم گیری ها نمی باشند. در عین حال، این نمایندگان به دلسوزان منافع عمومی، مثل خیریه نذر اشتغال می گویند شما بروید به امور خیریه رسیدگی کنید و چرا در قامت قانون کار حاضر شده اید. در حالی که سازمان جهانی کار اظهار می دارد گروه هایی با این توانایی باید در تصمیم گیری ها دخالت داده شوند. طبق اظهار نظر کارشناسان وزارت کار، خیریه مطالبی را مورد بررسی قرار داده است که در سی سال گذشته در مورد آن ها تحقیقات گسترده ای صورت نگرفته است.

از منظر دیگر، همان گونه که در بند ۳ صفحه ۲۴ مشاهده می شود، سیستم حداقل دستمزد در قانون کار باید بر پایه ی

مشورت تصویب شود و این مصوبه ها و قوانین نباید براساس تهدید و ارعاب مصوب شود.

سازمان جهانی کار تأکید دارد، نباید تصمیم گیری ها بر اساس جمعیت و فشار تغییر نماید و لازم است طبق توصیه سازمان جهانی کار، مصوبات در محیطی دوستانه، برای مصلحت کارگران و اشتغال کشور بررسی شود.

این موضوع در صفحات ۲۴ و ۶۸ نیز مورد تأکید قرار گرفته است.

ص: ۳۹

چه کسانی باید حداقل دستمزد را دریافت کنند؟

برای اینکه بیشترین اثربخشیِ حداقل دستمزد حاصل شود، باید تمامی کارگرانی که در یک رابطه ی کاری هستند، فارغ از توافقات قراردادی آنها، تحت پوشش کافی قرار گیرند، و تفاوتی نمی کند که این کارگران، زن، نوجوان یا مهاجر باشند.

تعداد کسانی که خارج از این پوشش قرار می گیرند باید در حداقل میزان ممکن باشد، به ویژه اگر پای اقشار کارگری آسیب پذیر در میان باشد.

تا به امروز کارگران مشاغل خانگی و کارگران حوزه ی کشاورزی، از جمله گروه هایی هستند که کمتر از همه، تحت پوشش نظام های حداقل دستمزد بوده اند. همچنین گروه های دیگری مانند کارورزان، کارآموزان، کارگران دارای معلولیت، کارگران مشاغل خانوادگی، و کارگران کسب و کارهای کوچک اغلب خارج از این پوشش قرار می گیرند. اخیراً توجه به کارگرانی که در شرایط غیراستانداردِ اشتغال، مشغول به کار هستند در حال افزایش است و تلاش هایی انجام شده تا پوشش حداقل دستمزد، در سطح قانون گذاری و اجرا، برای کارگران اقتصاد غیررسمی نیز بسط داده شود، که این کار از طریق فرایند رسمی سازی در مشاغل غیررسمی انجام می شود.

ص: ۴۰

تصویر



تصویر



تصویر



• کارگران مشاغل خانگی

کارگران مشاغل خانگی از جمله گروه هایی هستند که پایین ترین دستمزد را دریافت می کنند و اغلب در زمره غیررسمی ترین مزدبگیران می باشند. طبق برآوردهای سازمان جهانی کار، ۳/۲۲ میلیون نفر از کارگران مشاغل خانگی (۵/۴۲ درصد از کل کارگران مشاغل خانگی) همچنان از هیچ حمایتی در برابر دستمزدهای پایینِ ناروا برخوردار نیستند و حداقل دستمزد در مورد آنها اعمال نمی شود.(۱)

کارگران مشاغل خانگی نیز، باید از همان پوشش حداقل دستمزدی که سایر کارگران به طور عمومی دریافت می کنند، بهره مند شوند. مقاوله نامه ی مشاغل خانگی (شماره ۱۸۹، سال ۲۰۱۱)، بیان می کند که هر کشور عضو باید اقدام هایی انجام دهد تا این اطمینان حاصل شود کارگران مشاغل خانگی در هر کجا که حداقل دستمزد وجود دارد تحت پوشش آن قرار دارند، و اینکه دستمزدها بدون تبعیض جنسیتی پرداخت شود (ماده ۱۱). حداقل دستمزد ضمن به رسمیت شناختن سهم و نقش این دسته از کارگران، ابزاری کلیدی برای تضمین اصل حقوق برابر به ازای کارِ برابر می باشد.

اخیراً کشورهای متعددی از جمله آفریقای جنوبی، برزیل، سوئیس و آمریکا اقداماتی هر چند متفاوت را، جهت گسترش پوشش حداقل دستمزد، برای دربرگیری کارگران مشاغل

ص: ۴۲

۱- ILO: کارگران خانگی سرتاسر دنیا: آمار جهانی و محلی و گسترش حمایت قانونی (ژنو، ۲۰۱۳) ، صفحات ۷۶-۷۵.

خانگی انجام داده اند. برخی از کشورها، در حالی که تلاش می کردند تا پوشش یک حداقل دستمزد ملی را برای کارگران مشاغل خانگی گسترش دهند تصمیم گرفتند به تدریج تساوی رفتار(۱) را هم برای آن ها اجرا کنند. در این رویکرد تدریجی، مانند آنچه در کشور شیلی اتفاق افتاده، ابتدا حداقل دستمزد، پایین تر از حداقلِ مصوب ملی تعیین می شود و به تدریج و با گذشت زمان، تا سطح برابر با آن افزایش می یابد.

حداقل دستمزدِ اثربخش در مشاغل خانگی، باید زمان کار را در نظر بگیرد، و همچنین به این موضوع توجه داشته باشد که تعداد بیشتر کارگران این مشاغل، در محل کار خود و یا خارج از آن زندگی می کنند. به علاوه، برای اطمینان از پوشش مؤثرتر، باید در پرداخت های غیرنقدی محدودیت هایی اعمال شود. برخی از کشورها تصمیم گرفته اند که هر دو شکل حداقل دستمزد ساعتی و ماهیانه را اعمال نمایند.

در دستورالعمل کامل راهنمای تعیین حداقل دستمزد، یک فصل مجزا به حداقل دستمزدهای کارگران مشاغل خانگی اختصاص داده شده است.

° کارگران در شکل های غیر استاندارد اشتغال:

قالب های غیر استانداردِ اشتغال، شامل قراردادهای پیمانی، قراردادهای مربوط به کار موقت، کار خدماتی موقت، توافق های قراردادی، بخش هایی که دارای تعدد طرف های

۱- equality of treatment

رابطه ی کار هستند(۱)،

روابط مخفیانه ی اشتغال، خود اشتغالی وابسته و کار پاره وقت می شوند.(۲)

نظام حقوقی کشورها، بعضی از کارگرانی که با این چنین توافق های قراردادیِ متفاوتی استخدام شده اند را در طبقه ی کارکنانی قرار می دهد که حقوق بگیران ثابت هستند. این موضوع، در مورد کارگران دارای قراردادهای پیمانی، کارگران موقت شرکتی و کارگران پاره وقت، بسط داده شده است. در بعضی کشورها استثنائات مهمی وجود دارد که این طبقه از کارگران را تحت تأثیر قرار می دهد زیرا آنها باید تحت پوشش قوانین حداقل دستمزد قرار گیرند، مگر اینکه استثنای صریح و روشنی اعمال شود. همچنین، برخی کشورها ایشان را تا حد کارگرانی که در نظام حقوقی کشور، در طبقه ی حقوق بگیرانِ ثابت قرار ندارند منظور کرده اند.

طبقه ای از مشاغل هستند که به عنوان خود اشتغالیِ وابسته شناخته می شوند و تعریف آنها در هر کشور متفاوت است. افراد در خود اشتغالیِ وابسته به طور خودکار تحت پوشش آیین نامه ی حداقل دستمزد نیستند اما با این حال می توان این حمایت را به آن ها بسط داد. برای مثال، در بریتانیا، طبقه ی کارکنانی که حقوق ثابت می گیرند(۳)

و نیز آن هایی که به طور

ص: ۴۴

۱- multiple parties

۲- ILO: نتایج نشست متخصصین در مورد شکل های غیر استاندارد اشتغال، هیئت حاکمه، ۳۲۳ امین جلسه، ژنو، ۲۷-۱۲ مارس ۲۰۱۵ (ژنو، ۲۰۱۵). همچنین رجوع شود به ILO: اشتغال غیر استاندارد در سراسر جهان: شناخت چالش ها، تعیین چشم اندازها (ژنو، ۲۰۱۶).

۳- employee

شخصی، کاری یا خدمتی ارائه می دهند را در بر می گیرد(۱)، و پوشش قوانین بر نیروی کار به صورت غیرکامل به آن ها بسط داده شده است.

• رسمی سازی اقتصاد غیررسمی

یکی از مشخصه های کشورهای در حال توسعه، وجود همزمان اشتغال رسمی و غیررسمی در آن هاست. در بعضی از کشورها، مقررات وضع شده در مورد حداقل دستمزد برای برخی از کارگران در اشتغال غیر رسمی اجرا نمی شوند. به عنوان مثال، کسب و کارهایی با کمتر از ده نفر حقوق بگیر از این قوانین مستثنی می شوند. در کشورهایی دیگر، شرایط مبهم تر است. برای مثال در کشور پاکستان گرچه کارگران کارگاه ها یا مشاغل غیررسمی، به طور صریح از قانون حداقل دستمزد یا قوانین روابط صنعتی مستثنی نشده اند اما ذینفعان امر از گذشته تا به حال، موضوع را به گونه ای تفسیر کرده اند که پوشش های قانونی فقط برای کارکنان کسب و کارهای رسمی قابل اعمال است.

* ایراد پنجم: چگونگی حداقل دستمزد در کارگاه های زیر ۱۰ نفر

دلسوزان کار و کارگری در دنیا جهت کمک به نیازمندان و بهبود فضای کسب و کار، کارگاه های زیر ۱۰ نفر را از موضوع حداقل دستمزد مستثنی می کنند. اما در قانون کار ایران چنین اصل مهمی در نظر گرفته نشده است و تنها برای کارگاه های زیر

ص: ۴۵

۱- سند (اعلامیه) حقوق اشتغال ۱۹۹۶، بخش ۲۳۰(۳).

۵ نفر، زیر ۱۰ نفر و مناطق آزاد، در مواردی بسیار جزئی مثل تعداد روزهای مرخصی در ماه و مرخصی استحقاقی در فوت اقوام درجه اول، استثناءها صورت گرفته است. این گونه تصمیم گیری ها می تواند موضوع را وارونه جلوه دهد و اذهان عمومی را منحرف کند که این مصوبه ها تأثیری در اشتغال ندارند و فقط حربه ای می شود تا با آن مقابل اصلاحات گرفته شود. بر این اساس لازم است که شورای عالی کار در تدوین قوانین، برای کمک به نیازمندان، از قوانین محکم و علمی استفاده کند و در این مورد، از موضوع حداقل دستمزد استشناء شوند و اگر این شورا اقدامی نکند، مجلس شورای اسلامی این قانون را الزام نماید.

هرگاه درباره مستثنی نمودن گروهی از کارگران از حداقل دستمزد صحبت می شود، بدون تفکر در عواقب آن پاسخ داده می شود که: «این بهره کشی است». ولی لازم است بدانیم که قانون کار فعلی موجب تعطیلی صنایع کوچک شده است و در اثرِ از بین رفتن تعدد کارفرما، کارگران برای حضور در مشاغل محدود با یکدیگر رقابت می کنند که این امر باعث شده بزرگترین بهره کشیِ سیستمی از کارگران و کارفرمایان صورت گیرد.

هر چه تعداد کارفرمایان در بازار کار بیشتر شود کارگران بیشتری مشغول به کار می شوند و برای اشتغال، حق انتخاب گسترده تری وجود خواهد داشت و کارگران می توانند در صورت بهره کشی یا اخراج شدن از سوی یک کارفرما، به راحتی نزد کارفرمای دیگری استخدام شوند که در این شرایط، بهره کشی کم می شود. در ضمن فراموش نکنیم که بزرگ ترین رقیب کارفرما، خود کارفرما می باشد و ایشان در تقابل با دیگر

کارفرمایان، سود خود و قیمت کالا را کاهش می دهند. در شرایط فعلی، باید برای ارزان شدن کالاها و حذف بهره کشیِ سیستمی، موانع ایجاد شده بر کسب وکارها و سخت گیری بر کارفرما را کاهش دهیم.

طبق توصیه نامه ی انتقال از اقتصاد غیررسمی به رسمی (شماره ۲۰۴، سال ۲۰۱۵)، که به تازگی تدوین و ارائه شده است، کشورها باید به شکل تدریجی و از طریق فرایند رسمی سازی، پوشش حداقل دستمزد را در سطح قانون و در سطح اجرایی، به سمت کارگران شاغل در بخش غیررسمی بسط دهند.

این پیشنهادنامه سعی می کند تا با ارائه ی راهنمایی های خود، فرایند انتقال کارگران و واحدهای اقتصادی به اقتصاد رسمی را تسهیل کند، ضمن آنکه در حین این تحول، وضع فعلی معیشت را حفظ و بهبود دهد. این تحول و انتقال، به ترکیبی از مشوق ها، اقدامات اجرایی و بازوی قانونی نیاز دارد. تسهیل دسترسی به خدمات بازرگانی، منابع مالی، کاهش هزینه های قانونی برای واحدهای اقتصادی خرد و کوچک از طریق ساده کردن نظام های مالیاتی و پرداخت های منظم به دولت و همچنین بازرسی گسترده تر در اقتصاد غیر رسمی، از جمله موارد کمک های قانونی می باشند.

ص: ۴۷

• بخش دولتی

کارمنـدان بخش دولـتی اغلب به طور کامـل یـا تـا حـدودی از دایره ی شـمول قوانین کـار از جمله تعیین حـداقل مزد مسـتثنی هسـتند. اما، این بـدان معنا نیست که هیـچ حـداقل مزدی برای آن ها اجرا نمی شود زیرا ایشان تحت پوشـش قوانین یا توافقات دولتی قرار می گیرنـد که شامـل اسـتانداردهای دسـتمزدی است. برای رسـیدن به همـاهنگی و یـک دستی با سایر اقشار تحت پوشـش حداقل مزد، این اسـتانداردهای دستمزدی باید به نحوی تنظیم شوند که دریافتی کارکنان بخش دولتی کمتر از حداقل دستمزد نباشد.

* ایراد ششم: عامل اصلی گسترش مشاغل غیر رسمی

همان گونه که مشاهده می شود، سازمان جهانی کار اظهار داشـته است که اگر توصیه های این سازمان مورد توجه قرار گیرد، اقتصاد غیررسـمی به سوی اقتصاد رسمی هدایت می شود و این روشی است که در جهان تجربه شده، و قوانین کشور ما به آن بی توجه بوده است. سازمان جهانی کار الزام نموده که اقتصاد رسـمی با حفظ و بهبود مشاغل فعلی محقق شود، ولی متأسـفانه راهکـار ارائه شـده در ایران مبنی بر تعطیلی این مشاغـل، بر خلاف توصـیه ی سازمان بوده و نتیجه ای جز حـذف کارگاه های کوچک را در بر نداشـته است. این روش با استاندارد سازمان جهانی کار که توسط دلسوزان کارگران و بیکاران مصوب شده مغـایر می باشـد. به اسـتناد گزارش مرکز آمـار ایران در سـال ۱۳۹۵ و گزارش سازمـان بیمه تـأمین اجتمـاعی، تعـداد کارگران غیررسمی معادل ۲/۸ میلیون نفر بوده، درحالی که این

آمار در سال ۱۳۹۰ برابر با ۸ میلیون نفر بوده و در حال حاضر، مرکز پژوهش های مجلس، آمار مشاغل غیررسمی را ۶۰ درصد کل مشاغل کشور اعلام نموده است. نمایندگان مجلس شورای اسلامی باید به این آمار تکان دهنده بیشتر توجه کنند و در اصلاح قانون کار با بهره مندی از تجربیات جهانی تلاش کنند. وضعیت امروز روستاها به نحوی است که ۹۶٪ مشاغل روستایی بصورت غیررسمی فعالیت می کنند! در قانون کار کشور ایرادهای اساسی وجود دارد که مشاغل را به سمت غیررسمی شدن سوق داده است. با وجود این نقایص در قانون، نظارت ها و تهدیدها کارساز نیستند. افرادی که در مشاغل غیررسمی فعالیت می کنند از مزایای بیمه، بازنشستگی و دیگر حمایت های لازم برخوردار نیستند. قانون فعلی، جامعه ی کاری را به این حد از بی عدالتی سوق داده است و اگر همین راه ادامه یابد، در آینده ای نزدیک، همه ی مشاغل غیررسمی خواهند شد.

کارگران و کارفرمایان مشاغل در بخش غیررسمی، باید از نمایندگان مجلس شورای اسلامی مطالبه کنند و از شورای عالی کار سؤال نمایند که در بهبود وضع ایشان چه کمکی انجام داده اند؟ کدام طرح را برای کم شدن اشتغال غیررسمی ارائه داده اند که منجر به تعطیلی مشاغل نشده باشد؟! تا کِی باید به دنبال یک خیال باطل، نیازمندان و روستاییان گرفتار باشند!

در صفحات ۷۱، ۸۰ و ۸۷ به این موضوع هم اشاره شده است.

ص: ۴۹

حداقل دستمزد باید در چه سطحی تعیین و تنظیم شود؟

شایـد چالش برانگیزترین بخش تعیین حداقل دسـتمزد، تعیین و اصـلاح سـطح آن باشد. اگر در سـطح خیلی پایین وضع شود، اثرگـذاری کمی در حمـایت از کـارگران و خـانواده های آنها در مقابل دسـتمزدِ ناروا و یا قرار گرفتن در زیر خط فقر خواهد داشت. اگر حداقل دسـتمزدها بیش از حد بالا باشـند، حمایت ضـعیفی از کارگران شده، و اثرات ناخواسـته بر اشـتغال خواهند داشت.

از این رو اتخاذ یک رویکرد متعادل در مقاوله نامه ی تعیین حداقل دستمزد (شماره ۱۳۱، سال ۱۹۷۰) مورد تأکید قرار گرفت، که در ماده ی ۳ بیان می کند:

برای تعیین حداقل دستمزد، معیارها باید قابل اجرا باشند و متناسب با شرایط هر کشور، باید به نحو ذیل مصوب شوند:

الف) نیازهای کارگران و خانواده آنان با توجه به سطح عمومی مزدها در کشور، هزینه های زندگی، مزایای تأمین اجتماعی و سطح زندگی آنان در قیاس با سایر گروه های اجتماعی.

ب) عوامل اقتصادی شامل ضـرورت های توسعه ی اقتصادی، سطوح بهره وری و درجه اشتیاق برای حصول و حفظ اشتغال در سطحی متعالی.

توضیح این موضوع در ایراد شماره ۱ آورده شده است.

ص: ۵۰

روشن است که این معیارها، کامل و جامع نیستند چرا که عوامل اقتصادی ممکن است در جایی مانع افزایش حداقل مزد شوند اما در جای دیگر، فرصتی ایجاد کنند که حداقل مزدها تا سطحی فراتر از نیازهای حداقلی کارگران و خانواده هایشان افزایش پیدا کند.

نیاز به اصلاحات دوره ای

لازم است که مبالغ حداقل مزد، هر چند وقت یکبار، با توجه به تغییرات در هزینه های زندگی و دیگر شرایط اقتصادی بازبینی و اصلاح شوند. عدم انجام این کار ممکن است در هنگام بالا رفتن قیمت کالاها و خدمات، منجر به از دست رفتن قدرت خرید کارگرانی شود که حداقل دستمزد دریافت می کنند، یا در زمانی که سطح عمومی دستمزدها در داخل کشور افزایش می یابد موجب نابرابری بیشتر دستمزدها می گردد.

دولت ها و طرفین کاری می توانند هر زمان که تجدید نظر در حداقل دستمزد را لازم بدانند، در مورد موضوع اصلاح مزد به یک توافق کلی برسند. اما در صورت نبود یک دوره متناوبِ ثابت برای اصلاح مزدها، کارگران و کارفرمایان با قدری بلاتکلیفی و عدم قطعیت مواجه خواهند شد. برای نمونه مشاهده شده است در کشورهایی که این دوره های تناوبی ثابت و منظم وجود ندارد، حداقل مزدها گاهی تا مدت های طولانی بدون تغییر باقی مانده و سپس، دچار تغییرات بزرگ ناگهانی شده اند. این کار نه تنها سودمندی قانون حداقل دستمزد را تضعیف می کند، بلکه باعث می شود کسب و کارها

برای تحمل و انطباق با افزایش هزینه ها با چالش بزرگتری مواجه شوند.

اکثر کشورها میزان حداقل دستمزدهای خود را بر مبنای یک بار در سال تغییر می دهند. اما برخی کشورها هر ۶ ماه یک بار و برخی کشورها با فاصله زمانی ۲ ساله این تغییر را اعمال می کنند. به نظر می رسد در دوره های تورم پایین یا متوسط، تغییرات سالانه مناسب باشد چرا که قدرت پیش بینی خوبی را به کارگران و کارفرمایان داده و امکان تغییرات و اصلاحات دوره اِی همراستا با شرایط متغیر اقتصادی را میسر می کند.

* مذاکرات طرف های روابط کار بر مبنای شواهد عینی

منظور از تکیه بر شواهد عینی این است که باید معیارهای روشنی وجود داشته باشد تا مذاکرات در مورد مبالغ حداقل مزد را در مسیر درست هدایت کند و همچنین، شاخص های آماری قابل اطمینانی وجود داشته باشد که دولت هر کشور و طرف های روابط کار بتوانند در بحث و بررسی ها بر آن ها تکیه کنند. هنگامی که دولت ها و طرف های کاری بر سر معیارهای اصلی در تعیین حداقل دستمزد به توافق برسند، مذاکرات می تواند داخل یک فضا و قالب مشترک صورت بگیرد. در ادامه، برخی از شاخص های آماری رایج مورد استفاده بیان می شود:

• برآورد نیازهای کارگران و خانواده های آنها

برای اینکه حداقل دستمزدها معنادار و مفید باشند، باید در سطحی تعیین شوند که با در نظر گرفتن فاکتورهای اقتصادی، نیازهای کارگران و خانواده های آنها را تحت پوشش قرار دهند.

آیا میزان حداقل دستمزد کنونی برای مرتفع نمودن نیازهای کارگران و خانواده های آنها کافی است و یا می تواند مسأله ی چالش برانگیزی باشد؟ از این رو موارد به شرح زیر مورد ارزیابی قرار می گیرد.

اول اینکه؛ نیازهای کارگران و خانواده های آن ها نمی تواند در یک فضای خلاء یعنی جداگانه و منفک از دیگر عوامل در نظر گرفته شود. این نیازها باید مرتبط با سطح توسعه ی اقتصادی و اجتماعی کشور و با در نظر گرفتن دیدگاه های طرف های روابط کار یعنی نمایندگان کارگران، کارفرمایان و دولت مشخص شوند. دوم اینکه؛ کفایت حداقل دستمزد برای پوشش دهی نیازهای خانواده ی کارگران، به اندازه ی خانواده بستگی دارد که در مورد هر کارگری متفاوت است. همچنین، به تعداد اعضای خانواده که در حال حاضر حداقل دریافت

می کنند، و نیز به هزینه ی زندگی در هر منطقه ی سکونت بستگی دارد. به طور مثال، برآورد نیازهای کارگران و خانواده های آن ها را می توان با این روش ارزیابی انجام داد: ارزیابی میانگین هزینه ی اولیه ی یک زندگی ساده و رضایت بخش برای یک کارگر و خانواده ای با تعداد نفرات استاندارد، و افزودن هزینه ی خوراک، مسکن و دیگر هزینه های ضروری مثل بهداشت و سلامت، تحصیل فرزندان و مشارکت در اجتماع. معمولاً در برآورد آستانه ی دستمزد معیشت، از همین روش استفاده می شود. در روش دیگر، نیازهای نسبی یا خطوط فقر نسبی را می توان در نسبتی معین (گاهی ۶۰ درصد) از متوسط درآمد خانوار تعریف کرد.

تصویر



تصویر



تصویر



• افزایش قیمت ها و هزینه ی زندگی

افزایش سطح عمومی قیمت ها و هزینه ی زندگی، رایج ترین مواردی هستند که در زمان اصلاح حداقل دستمزد مطرح می شوند زیرا تورم با گذشت زمان ارزش واقعی حداقل دستمزد را کاهش می دهد. یکی از شاخص هایی که برای رصد تغییرات قیمت ها استفاده می شود شاخص قیمت مصرف کننده می باشد(۱).

این شاخص سیر تحولی قیمت های پرداختی توسط مصرف کنندگان برای یک سبد کالایی و خدماتی در طول زمان را دنبال می کند. در بیشتر کشورها مفهوم شاخص قیمتِ مصرف کننده به خوبی پایه ریزی شده و استفاده می شود و به طور معمول، بعد از مدت زمانی کوتاه، ارقام مربوطه به صورت ماهیانه قابل دسترسی هستند.

اما برخی مواقع کشورها شاخص قیمتِ مصرف کننده ای را منتشر و استفاده می کنند که متفاوت از یکدیگرند. بعضی از کشورها ممکن است تصمیم بگیرند که این شاخص را برای فقیرترین خانوارها محاسبه کنند زیرا آنها از جمله کسانی هستند که قرار است حداقل مزد، بیشترین اثر را بر زندگی شان داشته باشد. به خصوص این که شاخص قیمت مصرف کننده در مواردی که قیمت های خوراک، سریع تر از میانگین کلی قیمت ها افزایش پیدا کرده است کاربرد ویژه ای دارد زیرا خانوارهای فقیر معمولاً بخش بیشتری از درآمدشان را برای تهیه ی مواد غذایی صرف می کنند.

به دلیل این که تورم گذشته لزوماً در آینده دوباره تکرار نخواهد شد یک پیشنهاد جایگزین استفاده از تورم

۱- CPI

پیش بینی شده برای آینده است. البته همچون اغلب پیش بینی ها، برآورد از تورمِ آینده معمولاً ـ با نرخ تورم واقعی متفاوت خواهد بود.

زمانی که برآوردها تفاوت چشم گیری با نرخ های تورم واقعی دارند می توان از روش اصلاح تغییرات، مبتنی بر شواهد فعلی، استفاده کرد. به هر حال شاخص گذاری خودکار و بالاتر از یک سطح مشخص ممکن است در شرایط تورمِ شتاب دار، پرمخاطره باشد و منجر به بروز پدیده ی مارپیچ دستمزد بر هزینه(۱)

و موجب افزایش تورم شود.

• رشد اقتصادی و بهره وری نیروی کار

هنگام تعیین سطح حداقل دستمزد، سیاست گذاران باید عوامل اقتصادی را در نظر بگیرند. از همین رو سیاست گذاران برای تعیین یا اصلاح مبالغ حداقل مزد، غالباً به شاخص بهره وری نیروی کار مراجعه می کنند.

شاخص بهره وری نیروی کار، اطلاعاتی پایه ای درباره ی ارزش بازار محصولی که توسط یک کارگر متوسط در کشور تولید می شود را با توجه به سطح فعلی سرمایه و تکنولوژی آن کشور ارائه می کند.(۲) همچنین در نظر گرفتن بهره وری نیروی کار در اصلاحات دوره ای دستمزد، می تواند این اطمینان را

ص: ۵۶

۱- توضیح مترجم: مارپیچ دستمزد-هزینه، یعنی افزایش حقوق کارکنان، مبلغ مانده ی قابل هزینه ی آنها را افزایش داده و در نتیجه، تقاضای اجناس افزایش می یابد. در پی افزایش تقاضا، قیمت اجناس افزایش یافته و در نتیجه شاهد تورم در جامعه خواهیم بود.

۲- OECD: سنجش بهره وری – دستورالعمل OECD. اندازه گیری رشد بهره وری کل و رشد بهره وری صنعتی (پاریس، ۲۰۰۱).

بدهد که کارگران سهم عادلانه ای از ثمرات پیشرفت اقتصادی دریافت می کنند. میانگین بهره وری نیروی کار کشور معمولاً با تولید ناخالص داخلی(۱) به ازای هر کارگر، یا GDP به ازای ساعت بر کار انجام شده شناخته و سنجیده می شود. همچنین هنگامی که حداقل دستمزدها در صنایع مختلف به صورت متفاوت تعیین شوند اطلاعات بهره وری هر بخش اقتصادی، در تعیین حداقل دستمزد، کاربردی و مفید خواهد بود.

اما در بعضی از بخش ها، سنجش بهره وری نیروی کار دشوار است. برای مثال تعیین کمیت ارزش افزوده در بخش آموزشی و یا در مشاغل خانگی یک چالش ویژه به شمار می رود.(۲)

در عمل، بسیاری از کشورها، در اصلاحات دوره ای دستمزدهای خود از برخی شاخص های غیرمستقیم مانند رشد تولید ناخالص داخلی یا رشد سرانه ی تولید ناخالص داخلی استفاده می کنند مانند کشور برزیل که برای تنظیم حداقل دستمزد خود، تورم قیمت ها و رشدِ تولید ناخالص داخلی را مورد توجه قرار می دهد. دیگر کشورها از جمله کاستاریکا نیز حداقل دستمزد را بر اساس تورم، در کنار نیم نگاهی به رشد اقتصادی گذشته افزایش می دهند.

۱- GDP یا شاخص رشد ناخالص داخلی

۲- ای. آتکینسون: مقاله آتکینسون: گزارش نهایی سنجش خروجی و بهره وری دستگاه اجرایی و حساب های ملی (نیویورک، پالگریو مک میلان، ۲۰۰۵).

* ایراد هفتم: حذف شاخص بهره وری در قانون کار

همان گونه که مشاهده می شود استانداردهای سازمان جهانی کار عنوان می کند که یکی از عوامل مهم در تعیین حداقل دستمزد، عامل بهره وری نیروی کار است. این در حالی است که شاخص بهره وری در قانون کار کشور ایران نیامده است و عاملی به این مهمی که پایه ی اصلی تعیین حداقل دستمزد می باشد از قانون کار حذف شده است. همواره عقیده ی بعضی از نمایندگان کارگری بر این بوده است که نباید بهره وری در تعیین حداقل دستمزد دخالت داشته باشد که این موضوع نتیجه ای جز کاهش بهره وری و بیکاری را در بر نداشته است. مهمترین موضوعی که وزیر کار در پایان سال ۹۶ بعد از جلسه ی شورای عالی کار عنوان کرد و باعث تعجب شد، موضوع بهره وری بود. ایشان به نقل از نماینده کارگران عنوان کرد نباید بهره وری در تعیین حداقل دستمزد مؤثر باشد. جای سؤال است که این گونه عقاید با استناد به کدام علم و دانشی مطرح می شود و تا چه موقع باید کارگران فدای این ضعف در اطلاعات شوند؟ برای بهبود وضعیت اقتصادی کشور، باید برای دخالت دادن بهره وری در تعیین حداقل دستمزد تلاش کنیم و امید است که نمایندگان مجلس شورای اسلامی در این امر همت کنند.

این موضوع در صفحات ۲۹ و ۵۰ هم مورد تأکید قرار گرفته است.

ص: ۵۸

۰ اثر احتمالی بر هزینه های نیروی کار و اشتغال

یکی دیگر از شاخص های آماری مورد توجه، نسبت کارکنانی است که تحت پوشش حداقل دستمزد با افزایش حداقل دستمزد کنونی قرار می گیرند. این شاخص، اثر احتمالی حداقل دستمزد بر ساختار کلی دستمزد و مجموع پرداختی را مشخص کند.

با استفاده از این شاخص، نسبت و سهم کارگرانی که تحت تأثیر قانون حداقل دستمزد قرار خواهند گرفت را می توان در سطح ملی، منطقه ای، صنعتی و حتی برای گروه های معینی از کارگران بر اساس جنسیت، قومیت و غیره محاسبه کرد. این تحلیل های تفکیکی و مجزا، درک عمیق تری از نحوه ی توزیع دستمزد مربوط به هر بخش یا گروه کارگران شاغل در اقتصاد را فراهم می کند و همچنین شناخت عمیق تری نسبت به افراد، مناطق و یا صنایعی که بیشترین تأثیر از حداقل دستمزد را خواهند پذیرفت یا به صورت نامتناسبی متأثر از آن خواهند شد را در اختیار کارشناسان قرار می دهند.

* ایراد هشتم: نادیده گرفتن نقاط مختلف و محروم در تعیین حداقل دستمزد

همان گونه که مشاهده می شود متخصصان حوزه تعیین حداقل دستمزد در سازمان جهانی کار اظهار می کنند که اگر در تعیین حداقل دستمزد آسیبی به مناطق محروم و افراد خاص وارد شود باید حداقل دستمزد به صورت منطقه ای و گروهی تصویب شود و شاخص های آماری کمک می کنند، تا حداقل دستمزد متفاوت، مصوب شود. متأسفانه عدم توجه به موضوع فوق در تعیین حداقل دستمزد، تأثیر معکوس بر اشتغال افرادی گذاشته است که از قشر آسیب پذیر جامعه می باشند و به خصوص

ص: ۵۹

روستاییان را از اثرات حداقل دستمزد متأثر کرده و قانون کار باعث بیکاری ایشان شده است.

جای تعجب اینجاست که این مورد در ماده ۴۱ قانون کار دیده شده، ولی هنوز اقدامی برای استفاده از این پتانسیل صورت نگرفته است که موجب بیکاری بیشتر در مناطق محروم نسبت به شهر و از بین رفتن صنایع کوچک شده است. رفع این مشکل با استفاده از پتانسیل ماده ۴۱ قانون کار امکان پذیر است و می توان برای روستاییان، حداقل دستمزد مجزا تصویب کرد. در این ماده، شورای عالی کار موظف شده است که میزان حداقل مزد کارگران را برای نقاط مختلف کشور و یا صنایع مختلف تعیین کند.

مهاجرت و انحطاط روستاها، نتیجه بی توجهی به راهکارهای بین المللی است (۷/۵۴ درصد مهاجرت روستاییان به واسطه نیاز به اشتغال می باشد). ۹۶ درصد مشاغل روستایی غیررسمی هستند و این بدان معنی است که قانون کار برای روستاییان نوشته نشده است و ایشان مورد بی مهری قرار گرفته اند و از حداقل حقوق، یعنی بیمه و بازنشستگی محروم مانده اند و اضافه بر آن، مانع اشتغال ایشان هم بوده ایم.

هزینه تولید در روستا با دستمزد مساوی، بیشتر از شهر است چرا که هزینه ی حمل و نقل مواد اولیه، فروش محصول، تأمین و دسترسی به نیروی متخصص، کمبود امکانات و دوری راه درمناطق روستایی بالاتر است. سرمایه گذاری و اشتغال زایی در روستا فقط زمانی اتفاق می افتد که هزینه ی نیروی انسانی در آن جا پایین تر از شهر باشد. برای این که کارفرمای روستایی بتواند با کارفرمای شهری رقابت نماید، باید دستمزد کمتری بپردازد زیرا خرید مواد اولیه و فروش کالای او با کارفرمای شهری مساوی است.

ص: ۶۰

به اسم دفـاع از کارگران روسـتایی، شـرایط بیکاری و مهاجرت ایشان را به وجود آورده ایم. طبق گزارش ویژه دولت در مورد اشتغال در مورخ ۱۳/۰۷/۹۴، تعداد ۳/۱۰ میلیون نفر از روستاییان بیکار هستند.

لازم است برای رفع ایراد فوق، آسیب دیدگان از این روش یعنی محرومان و کارفرمایان صنایع کوچک، از نمایندگان مجلس شورای اسـلامی مطـالبه کننـد که برای اصـلاح و تصویب قانون دسـتمزد چنـدگانه در کشور اقـدام کننـد. کشوری که ۵۰٪ از صنایع آن (به خصوص صنایع کوچک) تعطیل هستند نمی تواند به رفاه اجتماعی دست یابد.

این موضوع در صفحات ۲۷ و ۶۵ نیز مورد تأکید قرار گرفته است.

اگر حـداقل دسـتمزد در بـدو اجرا، خیلی بالا تعیین شود یا دسـتمزد فعلی به سـطح خیلی بالایی افزایش داده شود ممکن اسـت تأثیر شدید غیرمنتظره ای روی هزینه های نیروی کاری که کارفرمایان باید بپردازند داشـته باشد و این به نوبه ی خود می تواند موجب تورم قیمت شود، به صادرات ضربه بزند و میزان اشتغال را کاهش دهد.

از این رو نظارت بر آثاری که حداقل دستمزد بر اشتغال می گذارد ضروریست و به همین علت است که اثرگذاری بر اشتغال، مدت هاست که در رأس پژوهش های حداقل دستمزد قرار دارد و بحث های بسیاری بر سر این که آیا حداقل دستمزد چگونه بر مشاغل، تعداد کارکنان و ساعت های کاری اثر می گذارد مطرح می شود.

پیش ف-رض حمایت از کارگران از طریق حداقل دستمزد، برای بهبود زندگی کسانی است که بیشترین آسیب پذیری را در

بازارکار دارن-د. اگرحداقل دستمزد منجر شود که افراد زیادی از همان مردم، کار خود را از دست بدهند مزایای نسبی حداقل دستمزد و هزینه های آن به طور جدی زیر سؤال خواهد بود.

* ایراد نهم: ارتباط تورم با افزایش حداقل دستمزد

همان گونه که مشاهده می شود متخصصان سازمان جهانی کار عنوان کردند که افزایش بی ضابطه ی حداقل دستمزد، اثر ناچیزی بر حمایت از زندگی کارگران و اثر منفی شدیدی بر اشتغال دارد. همچنین، تجربه ی هر ساله در کشور ایران نشان داده است که این افزایش بی قاعده، نتیجه ای جز سرگرم کردن کارگران نداشته است چرا که در ابتدای هر سال ریزش گسترده ی نیرو از کارگاه ها و بیکاری کارگران را شاهد بودیم و به واسطه ی تورم ایجاد شده از بابت همین افزایش دستمزد، بی اثر شدن دستمزد اضافی در زندگی کارگران را شاهد می باشیم.

جای سؤال است که کارگران تا چه زمانی باید با افزایش غیراصولی حداقل دستمزد سرگرم باشند؟ متأسفانه طی سال های گذشته، هر ساله وضع معیشت کارگران بدتر از سال های قبل شده که این موضوع از سوی سازمان جهانی کار پیش بینی شده است. بر این اساس لازم است که دلسوزان زندگی کارگران، در جهت اصلاح این چرخه ی معیوب کمک کنند.

اگر دستمزد بدون افزایش بهره وری بالا رود، اقتصاد جهانی آن را نمی پذیرد و با کاهش ارزش پول ملی، افزایش نرخ ارز و ایجاد تورم جبران خواهد شد. فشارهای جانبی مثل تحریم ها،

نباید با افزایش دستمزد جبران شود زیرا موجب تورم مضاعف می شود. باید بهره وری را افزایش دهیم تا بتوانیم دستمزدی بالاتر داشته باشیم. از اول انقلاب اسلامی ایران تاکنون، دستمزدها ۲۵۰۰ برابر شده و در عوض پول ملی هم ۲۵۰۰ برابر ضعیف تر شده است. تا چه زمانی این چرخه ی معیوب از طرف مردم و مسئولان نظام پذیرفته خواهد شد؟ نمایندگان در شورای عالی کار باید پاسخگو باشند.

امروز مهم ترین موضوع کشور، برای اصلاح این چرخه ی باطل، توجیه و آگاه سازی عمومی می باشد و اگر این آگاه سازی مثل گذشته با وارونه نشان دادن مطالب ادامه پیدا کند خدا می داند چه بر سر رفاه کارگران، اقتصاد و امنیت ملی خواهد آمد.

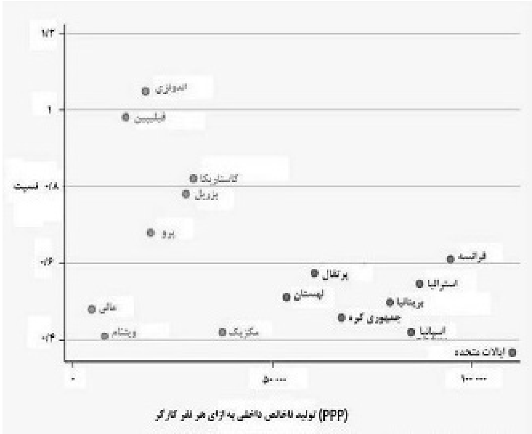
· نسبت حداقل دستمزد به دستمزد میانی

یک شاخص آماری کاربردی که استفاده ی گسترده ای دارد نسبت حداقل دستمزد به دستمزد متوسط و یا دستمزد میانی است. از آن جایی که دستمزد متوسط تحت تأثیر مقادیر گستردگی کمِ دستمزدها می باشد دستمزد میانی(۱) مرجع بهتری محسوب می شود، به خصوص در کشورهایی که نابرابری دستمزد در آن ها بسیار زیاد است.

نمودار شماره ۱ نشان می دهد که در کشورهایی با اقتصاد درآمدی بالا، حداقل دستمزد به طور معمول بین ۴۰ تا ۶۰ درصد دستمزد میانی است. در کشورهای در حال توسعه، نسبت دستمزد حداقل به دستمزد میانی اغلب بالاتر است زیرا

۱- منظور، عدد وسط طیف دستمزد است. برای مثال، اگر ۵ نفر دستمزد ماهیانه به ترتیب ۵، ۶، ۷، ۹ و ۱۵ می گیرند، دستمزد میانی ۷ خواهد بود.

در این کشورها، کسانی که دستمزد میانی دریافت می کنند، اغلب در قیاس با کشورهای توسعه یافته کمتر هستند.



نمودار شماره ۱. نسبت حداقل دستمزد به دستمزد میانی و بهره وری

در کشورهای منتخب(۱)

بنـابراین، گاهی توجه به نیازهای کارگران و خانواده های آنها، منجر به نسـبت های بالاتر حـداقل دسـتمزد در این کشورها در مقایسه با کشورهای توسـعه یافته می شود. همچنین در اقتصادهایِ در حال توسـعه، اگر عـدد دسـتمزد میانگین دریافتی توسـط کارکنـان رسـمی که بـا احتمـال بیشتری تحت پوشـش حـداقل مزد قرار می گیرنـد یـا از آن منتفع می شونـد را در کنـار عـدد دستمزد میانگین کل کارکنان در کشور که شامل غیررسمی ها نیز می شود قرار دهیم، در برخی موارد، شاهد

ص: ۶۴

۱- منبع: OECD: درآمدها: حداقل دسـتمزدهای متناسب با دسـتمزدهای میانی، اشـتغال و بازار کار OECD (پایگاه آمار) ، ۲۰۱۵؛ یو.رانی، پی. بِسلِر، ام. اولِز و اس. رنجبر: "پوشـش دهی و مطـابقت بـا قـانون حـداقل دسـتمزد در کشورهـای در حـال توسعه"، در مجله بین المللی کار، ۲۰۱۳، جلد ۱۵۲، شماره ۴-۳، صفحات ۴۴۲-۴۱۱.

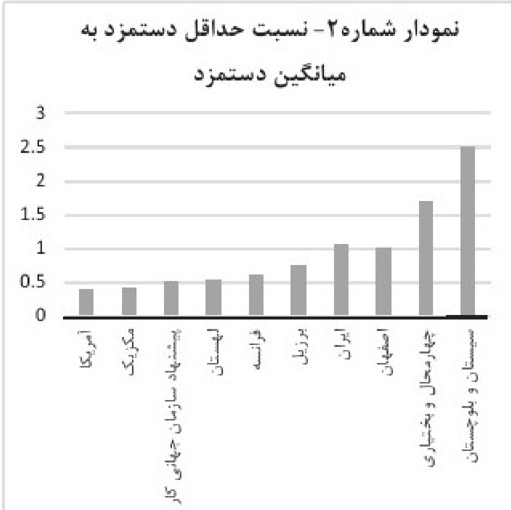
وجود یک شکاف و فاصله بین این دو عدد میانگین خواهیم بود. در نتیجه باید به این نکته توجه داشت که اگر این نسبت های دستمزدی بیش ازحد بالا- تعیین شوند و فقط با در نظر گرفتن معنای کلمات تفسیر شوند می توانند گمراه کننده باشند.گرچه این گونه شاخص ها می توانند در ارزیابی سطوح حداقل دستمزد به کار بیایند ولی لازم است به همراه تحلیل های سطح بالاتر در هر کشور استفاده شوند. به منظور شناسایی گروه ها یا مناطقی که بیشترین احتمال را دارند که تحت تأثیر حداقل دستمزد قرار بگیرند باید این نسبت ها در سطح کشوری به تفکیک بخشِ اقتصادی، جنسیت و هر منطقه از کشور، محاسبه شوند.

* ایراد دهم: عدم توجه به شاخص میانگین دستمزد

همان گونه که مشاهده می شود شاخص میانگین دستمزد، عامل بسیار مهمی در تعیین حداقل دستمزد است که موجب رونق اشتغال در مناطق محروم می شود و این مناطق را مورد حمایت قرار می دهد.

متأسفانه این شاخص مهم در قانون کار کشور دیده نشده که به اشتغال مناطق محروم و گروه های ضعیف تر جامعه آسیب زده است. نمودار شماره ی ۲ نشان می دهد که در اکثر کشورهای پیشرفته میزان حداقل دستمزد، ۵۰ درصد میانگین دستمزد است. این درحالی است که در ایران عدد حداقل دستمزد، تقریباً معادل میانگین دستمزد می باشد و حتی در استانی مثل سیستان و بلوچستان میزان حداقل

دستمزد ۵/۲ برابر میانگین دستمزد است یعنی در این استان، حداقل دستمزد ۵ برابر بیشتر از حد استاندارد آن است. بر این اساس نادیده گرفتن میانگین دستمزد در قانون کار، موجب بیکاری، مهاجرت روستاییان و افزایش مشاغل غیررسمی در کشور به خصوص در استان های محروم و روستاها شده است.



چرا در قانون کار کشور از چنین آمار مهمی غفلت شده است و چه کسانی باید آن را اصلاح کنند؟ سازمان جهانی کار توضیح داده است که استناد به نیازهای کارگران و فراموش کردن اشتغال، تا چه میزان می تواند گمراه کننده و تاثیر منفی داشته باشد. برای رفع این مشکل، همت مسئولان در آگاه سازی و مطالبه و پیگیری مردم نیاز است.

ص: ۶۶

* جمع بندی آمار و ارقام

مسلم است که قرار نیست شاخص های آماری جایگزین مذاکره یا چانه زنی ها میان طرف های رابطه ی کاری شوند بلکه برای بسترسازی برگزاری نشست ها و شناخت و آگاهی مناسب است. حال سؤال اینجاست که چگونه می توان از این آمار و ارقام برای تعیین سطح نهایی حداقل دستمزد استفاده کرد؟

اول این که، این شاخص ها می توانند از پایین ترین تا بالاترین درجه رتبه بندی شوند. برای مثال احتمال می رود که در موضوع نیازهای کارگران و خانواده هایشان، چندین مقدار بالقوه ی عددی مربوط به حداقل مزد وجود داشته باشد که می توان آن ها را رتبه بندی کرد.

همچنین برای شاخص های دیگری که در زیرمجموعه ی عوامل اقتصادی قرار می گیرند می توان هر کدام از مقادیر را رتبه بندی کرد که در نهایت برای هر شاخص، یک طیف از مقادیر مربوط به حداقل دستمزد ایجاد می شود. سپس با روی هم قرار دادن ترکیب طیف هایِ شاخص ها، یک طیف کلی ارقام به دست می آید که دولت هر کشور و طرف های رابطه ی کار می توانند بر سر آن با یکدیگر مذاکره کنند.

البته هر کدام از شاخص ها را می توان به طور جداگانه نیز ارزیابی کرد که در این صورت، طرف های مذاکرات می توانند توافق کنند که چه وزنی برای هر یک از شاخص ها قائل شوند. برای مثال ممکن است در بعضی کشورها، وزن بیشتر به نیازهای کارگر و خانواده ی او تعلق گیرد اما در کشورهای دیگر، به روند بهره وری توجه داده شود. اگر قرار است که برای اصلاح دوره ای نرخ های حداقل دستمزد، از فرمول های ریاضی

استفاده شود، این فرمول ها باید مورد بحث طرف های روابط کار قرار بگیرند و نه آن که به عنوان جایگزینی برای مذاکره به کار روند.

* اتخاذ یک راهبرد میان مدت

آن چه که به طور معمول در اصلاحات دوره ای مبالغ حداقل مزد مشاهده می شود تمایل به تمرکز بر شاخص های کوتاه و میان مدت است که وزن و اهمیت بیشتر به تعدادی از عوامل مانند تورم قیمت ها و یا رشد اقتصادی داده می شود. این رویکردی معمول و طبیعی است اما متصدیان تعیین حداقل دستمزد، باید چشم انداز بلند مدت را نیز در نظر بگیرند و از این رو لازم است که گاه به گاه گزارش دقیق در مورد وضعیت حداقل دستمزدها در کشور را درخواست و دریافت کنند.

برای اهداف بلند مدت می توان به موارد زیر اشاره کرد:

رسیدن به سطح حداقل دستمزد کافی برای پوشش دهی نیازهای اولیه یک کارگر یا خانواده ی او، اطمینان از اجرای کارآمد و اثربخش حداقل دستمزد با عدم تطابقی که تا حداقل میزان ممکن کاهش یافته باشد و فراهم نمودن یک پوشش جامع و فراگیر برای کارکنان حقوق بگیر. اقدام سودمند دیگر، این است که سیاستی برای آینده ی حداقل مزد با چشم اندازی گسترده تر در نظر گرفته شود که در آن پیش بینی شود بر عوامل اقتصادی و دستمزدها، چه تغییرات ساختاریِ احتمالی اثر می گذارد؟

بسی-اری از کش-ورها دریافت-ه اند که شک-افی بین نیازهای منطقی کارگران و ضرورت اطمینان از پایداری کسب و کار ها وجود دارد(۱).

حذف این شکاف، فقط با یک بار اصلاح مبالغ حداقل مزد، می تواند تأثیر نامطلوب اقتصادی یا اشتغالی، به وجود آورد. از این بحث، چنین برداشت می شود که باید یک هدف میان مدت تا بلندمدت برای خط مشی حداقل مزد وجود داشته باشد. به عبارت دیگر باید برای از بین بردن این شکاف، اصلاح پیوسته و تدریجی حداقل مزد به کار برده شود.

* ایراد یازدهم: اثرات نامطلوب اقتصادی و اشتغالی به واسطه ی یک حداقل دستمزد سراسری

در یک جمع بندی کلی، متخصصان علم تعیین حداقل دستمزد در جهان عنوان می کنند برای رفع اثرات نامطلوب در اقتصاد و اشتغال، باید شکاف بین نیاز کارگران و پایداری شرکت ها که به دلیل وجود یک حداقل دستمزد است، با اقدامی مؤثر، پیوسته و تدریجی از بین برود. ضایعات بیکاری در کشور با این شکل از مصوبه ها، از طرف سازمان جهانی کار پیش بینی شده است.

حال که تأثیر بی توجهی به استانداردهای بین المللی به صورت گسترش بیکاری، افزایش مشاغل غیررسمی و سختی در معیشت کارگران با یک حداقل دستمزد سراسری مشخص شده، لازم است قوانین و روش های گذشته اشتغال را اصلاح و در تعیین حداقل دستمزد، از چند حداقل دستمزد استفاده

۱- برای موضوع اهمیت پایداری کسب و کارها، به این آدرس رجوع نمایید: www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/sustainable-enterprises/lang--en/index.htm

کنیم. باید عوامل اقتصادی و همچنین شاخص میانگین دستمزد را در تعیین حداقل دستمزد دخالت دهیم تا با رونق اشتغال و امنیت شغلی برای کارگران، آیندگان به نیکی از ما یاد کنند و بگویند که نمایندگان به محض مشاهده ی تأثیر نامطلوب قوانین کار، آن را اصلاح کردند. باید برای هر روستا، میانگین دستمزد خاص خودش مصوب شود. اگر حداقل دستمزد جداگانه برای روستاهای کل کشور به صورت یکسان انتخاب شود، مجدداً همین ظلم بر روستاهای کم برخوردار روا خواهد شد. ایران کشوری با هفت اقلیم آب و هوایی است و پتانسیل های روستاهای آن نیز بسیار متفاوت می باشد و باید حداقل های گوناگون برای روستاها تعریف کرد تا روستاهای ضعیف تر متضرر نشوند. به همین علت، دستمزد توافقی برای روستاهای کشور پیشنهاد می شود تا مهاجرت به روستاها برای سرمایه گذاری اتفاق بیفتد و رونق اشتغال در کشور را شاهد باشیم.

ص: ۷۰

نظارت بر اثرات حداقل دستمزدها

نظارت بر اثرات حـداقل دسـتمزدها موضوع کلیـدی برای یک نظامِ حـداقل مزدِ مبتنی بر شواهـدِ عینی است. لازم است که راه تحقیقات بسـیار دقیق پیرامون ارزیابی اثرات حـداقل مزد به داخل دولت ها و طرف های رابطه ی کار هر کشور باز شود، و در نشست های بعدی مربوط به اصلاحات مزد و تغییرات نظام حداقل دستمزد در هر کشور، مورد توجه و استفاده قرار گیرند.

دولت هـا و طرف هـای روابـط کار، بایـد به گزارشات تحقیقاتی در مورد اثر حـداقل دسـتمزد بر متغیرهایی ماننـد دسـتمزدها، اشـتغال، غیر رسـمی بودن مشاغل، ساعات کاری، تبعیض جنسیتی در پرداخت، نابرابری درآمدی و فقر، دسترسی داشته باشند. همچنین تحقیقـات بایـد بر اثرات روی قیمت ها و اجزای مختلف «تقاضای کل»(۱) ، شامل مصـرف خانوار، سرمایه گذاری یا رقابت پذیری صادرات نظارت کند. البته لازم است که روش های متفاوت و معتبری استفاده گردند تا اطمینان حاصل شود که نتایج، متأثر از تعصب در انتخاب روش ها نباشند.(۲)

اطلاعات به کار برده شده برای این هدف باید به موقع، جامع و تفکیک شده بر حسب جنسیت باشند. به منظور ارزیابی اثر

ص: ۷۱

۱- aggregate demand

۲- دی. بلمن و پی. ولفاسـان را ببینیـد: حـداقل دسـتمزدها در کشورهـای در حـال توسـعه چه کاری انجام می دهنـد؟ بررسـی تحقیقـات و روش هـا (ژنـو، ۲۰۱۶ ،ILO). قابـل دسترسـی در ایـن سـایت: www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_۴۶۳۱۹۲/lang--en/index.html

حداقل دستمزد، یا شبیه سازی اثراتی که ممکن است افزایش آن بر روی اقتصاد داشته باشد لازم است به داده هایی دسترسی داشته باشیم که تا جای ممکن به درستی و با دقت، نمایانگر وضعیت اقتصادی کشور باشند. در بسیاری از کشورها، یک پژوهش میدانی از نیروی کار تا حد زیادی این نیازها را برطرف خواهد نمود. در برخی موارد می توان مطالعه ی نیروی کار را با هماهنگی مرکز آمار آن کشور به نحوی تنظیم کرد که پرسش های مربوط به دستمزد در پژوهش گنجانده شوند، و جمعیت خاصی مثل کارگران خانگی یا مهاجر را، به صورت اختصاصی مورد مطالعه قرار دهد، همان گونه که در کشور نامیبیا انجام شده است.

البته از آنجایی که پژوهش های میدانی خانوار و نیروی کار به خصوص با توجه به خوداظهاری درباره ی میزان درآمد، دستمزد و ساعات کار، مستعد بروز خطای اندازه گیری هستند انتقاداتی نسبت به آن ها وجود دارد.

از این رو بررسی های دیگر از جمله آمارگیری های کارگاهی می توانند تجزیه و تحلیل های به دست آمده از پژوهش میدانی درباره ی نیروی کار را کامل کنند. اما باید توجه داشت که گروه هایی که اغلب در آمارگیری های کارگاهی محسوب نمی شوند، یعنی کارگران غیررسمی، خویش فرماها و کسب و کارهای کوچک تا متوسط، نادیده گرفته نشوند.

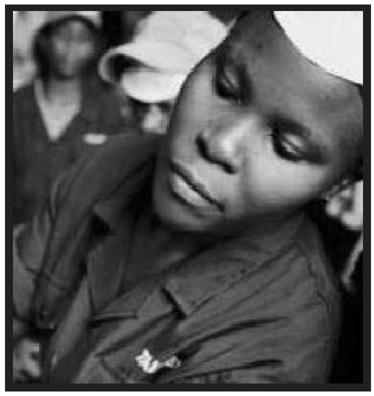
عدم توجه به این گروه ها باعث می شود ایشان از حوزه تجزیه و تحلیل های اطلاعاتی که برای تعیین و اصلاح حداقل دستمزد استفاده می شوند مستثنی شوند.

ص: ۷۲

تصوير



تصوير



تصوير



ص: ٧٣

* اثرات دستمزد و اشتغال

نظارت ها باید به دنبال کشف اثرات مثبت و منفی حداقل دستمزد باشند. حداقل دستمزدها اگر مفید و اثربخش باشند، باید منجر به افزایش دستمزد برخی از گروه های کارگری شوند. اگر در آمارگیری ها، جمعیت زنان به میزان زیادی در میان کم دستمزدها نشان داده می شود، حداقل دستمزدی که قرار است تعیین شود باید شکاف و تبعیض جنسیتی پرداخت را نیز کاهش دهد. اما اثر کلی دستمزد به این موارد بستگی دارد: سطح حداقل دستمزد و پوشش دهی قانونی آن، میزان تبعیت از آن، و اثر سرریزی(۱)

بر روی دستمزد کارگرانی که بالاتر از حداقل را دریافت می کنند. اثرات سرریزیِ مربوط به افزایش حداقل مزد را زمانی شاهد هستیم که در نتیجه ی تصویب حداقل مزد بالاتر، کارگران باسابقه تر یا ماهرتر، دستمزدهای بالاتری را از طریق چانه زنی جمعی یا فردی تقاضا می کنند.

نمونه ی دیگری که ممکن است در آن شاهد اثر سرریزی باشیم، این است که تغییرات در حداقل مزد می تواند اثرات گسترده بر پرداخت ها در بخش خصوصی را به همراه داشته باشد.

اما موضوع بحث برانگیزتر، اختلاف نظرها بر سر اثرات حداقل مزد بر روی اشتغال است، که مشاهده شد این اثرات در کشورهای مختلف و مطالعات مختلف، متفاوت هستند.

۱- اثر سرریزی (spillover effect) عبارتست از رویدادی اقتصادی در یک جا که مسبب آن، در جای دیگری بوده است، که به ظاهر ارتباطی روشن بین آن دو جا و موقعیت وجود ندارد.

نتیجه ی بررسی اخیر بانک جهانی نشان داد که اگرچه در تحقیقات گذشته طیف وسیعی از برآوردهای متفاوت وجود دارند، اما روند در حال پیدایش در پیشینه ی پژوهشی این است که اثرات حداقل دستمزد بر اشتغال معمولاً اندک، یا غیرقابل توجه (و در برخی موارد مثبت) می باشند.(۱)

اما تفاوت ها در نتایج به دست آمده از کشورها و بررسی های مختلف، اهمیت وجود نظارت های دولت هر کشور بر روی اثرات اشتغالی حداقل دستمزد به ویژه بر گروه کارگران آسیب پذیر را مشخص می کند.

در سال های اخیر، سازمان جهانی کار با تعدادی از دولت های عضو این سازمان برای ارزیابی اثر حداقل دستمزد همکاری کرده است، از جمله، کشورهای مکزیک و کِیپ وِرده، که برای اولین بار در سال ۲۰۱۴، یک حداقل دستمزد ملی تعیین نموده اند.

* ایراد دوازدهم: عدم توجه به آمارهای اشتغال و نتایج نامطلوب آن

طبق تأکید متخصصان سازمان جهانی، به جای اینکه کارگاه ها، به واسطه ی سرپیچی کارفرمایان از اجرای قانون کار تعطیل شوند، باید به ریشه ی این واکنش های کارفرمایان پرداخته شود و بر اساسِ بررسی و تحلیل شکایت ها، اصلاح قانون کار در دستور کار قرار گیرد. ایراد در قانون کار، از دید بازرسین و مسئولین اداره های کار کشور ما پنهان نبوده است. بر این

۱- اِی. کودو، دی. روبالینو و ام. وِبِر: متعادل نمودن قوانین برای پیشرفت مشاغل: از قراردادهای اشتغال تا بیمه بیکاری (واشنگتن، گروه بانک جهانی، ۲۰۱۵).

اساس، هر جایی که به ضرر کارگران عمل شده، سعی کرده اند با توافق جمعی بین کارگران و کارفرمایان، از شکایت صرف نظر و یا پیشگیری شود. لازم است نمایندگان کارگران، اطلاعات مربوط به شکایت ها را بررسی کنند و به جای اخذ تصمیم هایی که منجر به تعطیلی مراکز و کارگاه های تولیدی شود، برای این کارگاه ها که توان پرداخت حداقل دستمزد را ندارند، رونق اشتغال را فراهم آورند.

یکی از نمونه شواهد عدم استفاده از آمارهای صحیح در کشور این است که از طرف نماینده کارگران در مجلس شورای اسلامی اعلام شده که: «در کشور کسی حاضر نیست با کمتر از حداقل دستمزد مصوب کار کند».

این اظهارات خلاف واقع، در شبکه های سراسری سیما به کَرات پخش شد. بنا به شواهد عینی، ۹۶٪ مشاغل در روستاها غیررسمی است. یعنی کارگران روستایی با دستمزدی کمتر از حداقل تعیین شده، بدون بیمه و مزایای بازنشستگی مشغول به کار هستند. با این اوضاع، بیکاران وکارگران روستایی مجبورند برای امرار معاش روستا را ترک کرده و با توجه به محدود بودن ظرفیت شغل در شهرها، بیکار بمانند و یا با دستمزدی کمتر از حداقل دستمزد، مشغول به کار شوند. نمونه بارز بی اطلاعی و اظهارات نادرست این است که دراکثر روستاهای کشور، دستمزد کارگران حدود ۲۰٪ حداقل دستمزد هم نمی باشد.

ص: ۷۶

چگونه پیروی از قانون را ترویج دهیم؟

هر جا که عدم پیروی از قانون وجود داشته باشد، نه تنها برای کارگران و خانواده های آنها که حقوقشان نقض شده، بلکه برای کارفرمایان تابعِ قانون نیز عواقب بد و منفی دارد، چرا که این عدم پیروی، یک مزیت هزینه ای غیرقانونی را در اختیار کسب و کارهایی که غیرقانونی عمل می کنند، می گذارد.

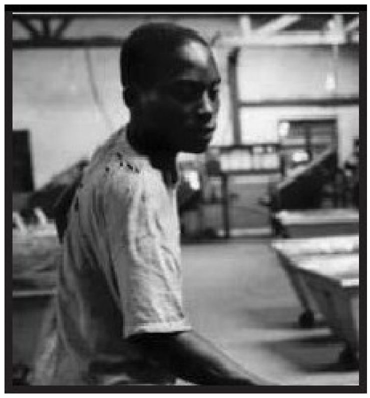
در کشورهای مختلف و در میان گروه های مختلف جمعیتی، به طور معمول تفاوت های زیادی در میزان عدم تبعیت از قانون وجود دارد. این موضوع اغلب در مناطق روستایی به نسبت مناطق شهری، و در اقتصاد غیر رسمی در مقایسه با اقتصاد رسمی شایع تر است. همچنین، زنان معمولاً مزد کمتر از مردان دریافت می کنند، و اوضاع برای گروه های محروم قومی یا اجتماعی نیز به همین منوال است. این عدم پیروی از قانون در میان صنایع مختلف نیز متفاوت است، و در شرکت های کوچک تر به نسبت شرکت های بزرگ شایع تر است.

اگر قرار است که تعیین راهبردها و اقدامات برای تبعیت از قانونِ حداقل مزد و اِعمال قدرت قانون و پیگیری های بعدی به صورت کامل و دقیق محقق شود، اهمیت دارد که میزان عدم پیروی از قانون و الگوهای آن، با بیشترین حد دقتی که داده های موجود اجازه می دهند، مورد تحلیل و بررسی قرار بگیرد.

تصویر



تصویر



تصویر



ص: ۷۸

اقدام های اجرایی

اشاره

تبعیت از قانون حداقل مزد می تواند از طریق انجام برخی اقدام ها از جمله موارد زیر بهبود یابد:

۱) کمپین های اطلاع رسانی و افزایش آگاهی:

برای مثال، در جمهوری متحده تانزانیا، این نتیجه به دست آمده که آن دسته از کارگرانی که نسبت به حقوق خود آگاه بودند، احتمال بیشتری وجود داشت که بر اساس همین آگاهی، دستمزدِ مطابق با قانون دریافت کنند.(۱)

در سال ۲۰۱۰ در کاستاریکا، یک کمپین ملی حداقل دستمزد راه اندازی شد که به افزایش آگاهی عمومی، همراه با ارائه ی اطلاعاتی به کارکنان درباره ی رویه های تنظیم و پیگیری شکایات می پرداخت. یکی از ویژگی های اصلی آن کمپین، راه اندازی یک خط تلفن مستقیم جدید بود که به کارگران اجازه می داد تا تخلفات را به راحتی و به صورت ناشناس گزارش دهند. دولت ها و طرف های روابط کار می توانند اقدام ها و راهبردهای خود، برای افزایش آگاهی و انتشار اطلاعات در حوزه ی قوانین کار را از راه های مختلفی همچون اینترنت، شبکه های تلویزیونی و رادیویی اجرا کنند.

۲) ظرفیت سازی برای نمایندگان کارگری و کارفرمایی:

زمانی که فرایند تعیین حداقل مزد به شکل مشارکتی انجام می شود، یعنی نمایندگان کارگری و کارفرمایی بر سر آن توافق دارند، مشروعیت آن مبلغ یا مبالغ تعیین شده در نظر

۱- اس. لی و دی. مکان: "تأثیر مقررات کار: اندازه گیری کارآیی معیارهای قانونی در یک کشور در حال توسعه"، در اس. لی و دی. مکان (وهمکاران): تنظیم مقررات برای کار شایسته (ژنو، سازمان جهانی کار، ۲۰۱۱)، صفحات ۳۱۲-۲۹۱.

طرف های رابطه ی کار بیشتر خواهد بود و همچنین، در نتیجه ی مشروعیت بیشتر، تبعیت از آن نیز ساده تر خواهد شد. سازمان های کارگری و کارفرمایی می توانند در کنار مشارکت در تعیین مبالغ مزد، اطلاعات حداقل دستمزدها را نیز برای اعضای خود منتشر کنند و مشاوره و پشتیبانی مرتبط با آن را به آن ها ارائه کنند. کلاس ها و دوره های آموزشی برای این نمایندگان می تواند کمک کند تا اطمینان حاصل شود که عدم پیروی از اجرای حداقل مزد به دلیل آگاهیِ کم یا درک اشتباه نخواهد بود.

۳) توانمندسازی کارگران برای مطالبه ی حقوق خود از طریق شکایت فردی و فعالیت جمعی:

قانون مصوب در فیلیپین بیان می دارد که همیشه در زمانِ بازرسی و بازدیدِ بازرسان اداره ی کار، لازم است نماینده ی اتحادیه ی کارگری یا فرد کارگری که منتخب سایر کارگران باشد، با بازرس همراهی کند. در کشورهای دیگر، سازمان های کارگری می توانند از طرف کارگران ذینفع به خاطر دستمزدهای پرداخت نشده به دادگاه شکایت کنند.

۴) اقدام هایی برای رسمی سازی اقتصاد غیر رسمی:

طبق توصیه نامه ی انتقال از اقتصاد غیررسمی به رسمی (شماره ۲۰۴، سال ۲۰۱۵) که به تازگی تدوین و ارائه شده است، کشورها باید به شکل تدریجی و از طریق فرایند رسمی سازی، پوشش حداقل دستمزد را در سطح قانون و نیز در اجرا، به سمت کارگران شاغل در بخش غیررسمی گسترش

دهند. حتی نشر اطلاعات این قابلیت را دارد که تبعیت در اجرای حداقل مزد را در بخش غیررسمی نیز بهبود دهد، به این صورت که معرفی یک استاندارد تعیین دستمزد به عموم، می تواند نقش یک راهنما را برای تعیین مزد ایفا نماید، ضمن آنکه، انتظارات و رفتار کارگران و کارفرمایان را نیز اصلاح می نماید- همان چیزی که به آن اثر فانوس دریایی(۱) گفته می شود.

۵) بازرسی های هدفمند:

نظارت بر اجرای قانونی و صحیح حداقل دستمزد، معمولاً در حوزه ی کاری و مسئولیتی بازرسان اداره کار قرار می گیرد. وقتی صحبت از اجرای حداقل مزدها و نظارت قانون بر آن مطرح می شود، نظارت ها به جای آنکه به صورت پیشگیرانه با شناسایی قبلیِ اهداف و مقاصد بازرسیِ نیروی کار انجام شوند، به طور معمول، در پی وصول شکایات ها اجرا می شوند. برای دوری از این شیوه ی واکنشی به جای شیوه ی پیشگیرانه که بر مبنای شکایت های دریافت شده اجرا می شود، می توان با استفاده از آمارگیری های نیروی کار و توجه به میزان تبعیت از اجرای حداقل مزد توسط کارفرمایان و الگوهای آن، اقدام های پیشگیرانه را اتخاذ و اجرا کرد.

۱- lighthouse effect

۶) محرومیت هایی که به عنوان بازدارنده در مقابل عدم تبعیت از قانون عمل می کنند:

انطباق با قانون و تبعیت از آن زمانی افزایش می باید که کارفرمایان احتمال می دهند که مورد بازرسی قرار بگیرند و در معرض جریمه و مجازات باشند. برای آنکه شیوه ی محرومیت متخلفان، قدرت بازدارندگی داشته باشد باید مجازات هایی وضع شود که از شدت کافی در ممانعت برخوردار باشند. مدت زمانی که طول می کشد تا محرومیت ها اعمال شوند نیز بر میزان بازدارندگی جرایم اثر می گذارد. محرومیت هایی که به صورت فوری اعمال می شوند در مقایسه با اقدام های زمانبر، به خصوص آن هایی که خروجی مشخصی هم ندارند، قدرت بازدارندگی بالاتری دارند. در بعضی کشورها به سازمان های مربوط به امور نیروی کار تفویض قدرت شده است تا با رویه های سریع الاجرا، نسبت به جریمه ی کارفرمایان متخلف به صورت فوری اقدام کنند.

۷) اعاده ی مطالبه های دستمزدی و حمایت در برابر قربانی شدن:

توانا ساختن کارگران برای احقاق حقوق معوقه و مطالبه های ناشی از دستمزدهای پایین تر از حد قانونی، جزئی از اجرای قانون حداقل دستمزد است. کارگران در بسیاری از کشورها می توانند این حق را در دادگاه ها یا از طریق مقامات اجرایی مطالبه کنند. البته ملزم نمودن کارگران به طی فرایند قانونی

وصول مبالغ پرداخت نشده، اغلب کاری سنگین بوده و ممکن است شامل اقدام های زمان بر و پرهزینه باشد. به همین دلیل است که تعدادی از کشورها رویه های اداری ساده تری را تدوین کرده و به کار بسته اند. حتی بعضی از دولت ها به بازرسان اداره کار اجازه می دهند تا به طور مستقیم، دستور پرداخت دستمزدهای معوقه را صادر کنند.

۸) اقدام های نظارتی و شیوه ی خرید تضمینی در زنجیره تأمین جهانی:

۸) اقدام های نظارتی و شیوه ی خرید تضمینی در زنجیره تأمین جهانی:(۱)

گاهی اوقات شرایط دستمزدی و کاری، برای گروه عظیم کارگرانی که درگیر زنجیره های تأمین جهانی هستند بهتر از شرایط کارگران شاغل در شرکت هایی است که بازار داخل کشور را تأمین می کنند (به خصوص در اقتصاد غیررسمی)، اما باز هم وجود دستمزدهای پایین و ساعات کاری بالا در مورد دسته ی اول، یک مسئله و دغدغه است.(۲) قیمت های پایینِ پرداخت شده به تأمین کننده ها به توقف افزایش یا در برخی موارد به کاهش دستمزدها کمک کرده است، و پرداخت

۱- Global Supply Chain: سیستمی متشکل از مردم، سازمان ها، فعالیت ها، اطلاعات و منابعی است که در انتقال یک کالا ـ یا خدمات از عرضه کننده به مشتری درگیر هستند. فعالیت های زنجیره تأمین، منابع طبیعی، مواد خام و قطعات را به محصول نهایی برای عرضه به مشتری تبدیل میکنند. این سیستم به صورت فرا مرزی عمل می کند.

۲- دی. میلر و کی. هوهِنگِر: توزیع دوباره ارزش افزوده کار در زنجیره های تأمین پوشاک: مبارزه با دستمزدهای پایین از طریق روش های خرید، شرایط کار و اشتغال، سری شماره ۸۳، INWORK (ژنو، سازمان جهانی کار، ۲۰۱۶).

دستمزدهای بالاتر و گاهی توانایی پرداخت حداقل دستمزد معمول را برای آنها دشوار ساخته است.(۱)

در نتیجه میزان تبعیت از اجرای حداقل دستمزد از طریق روش های خرید تضمینی بیشتر می شود.

۹) اشتغال دولتی:

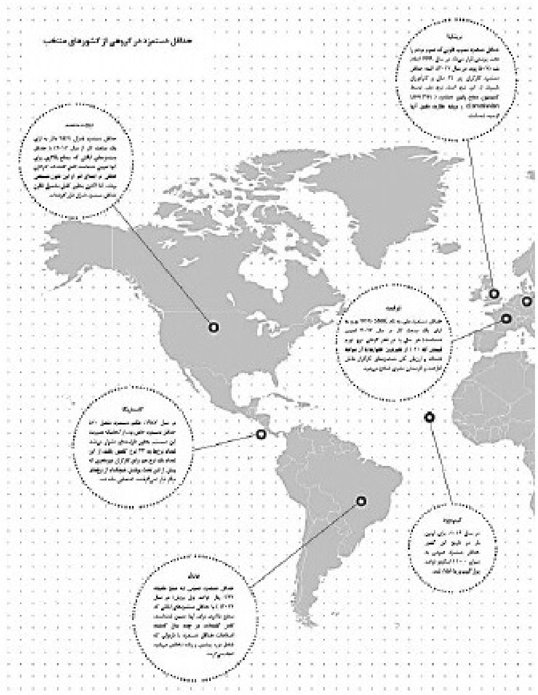
یکی از آثار مثبت مشاغل دولتی یا وابسته به دولت که حداقل دستمزدهای مصوب قانونی را پرداخت می کنند، ترویج اجرای قانون حداقل دستمزد در بخش خصوصی است. دلیل این اتفاق این است که کارفرمایان خصوصی که مبالغ پایین تر از حداقل دستمزد را به کارگران خود پرداخت می کنند در معرض خطر از دست دادن کارگرانی هستند که ترجیح خواهند داد در پروژه های دولتی یا طرح های تضمینی اشتغال کار کنند. بنابراین برنامه ی اشتغال دولتی، ظرفیت مذاکره بر سرِ دستمزد کارگر را بهبود می بخشد، و به علاوه، می تواند موجب افزایش آگاهی کارگران از حقوق اولیه خود شود. دولت در نتیجه ی فعالیت به عنوان آخرین کارفرمای گره گشا(۲)،

می تواند کارفرمایان خصوصی را به پیروی از قانون تشویق نماید.

۱- ام. استارمَنز: به اشتراک گذاری با زنجیره های تأمین جهانی چه ارزشی دارد؟ روش های خرید و دستمزدهای پایین در زنجیره های تأمین جهانی، شرایط کار و اشتغال، سری شماره ۸۶، INWORK (ژنو، سازمان جهانی کار، در دست چاپ).

۲- برنامه ی تضمینی اشتغال دولتی که در آن دولت قول می دهد به عنوان آخرین نور امید کارجویان عمل کند و همه ی مراجعه کنندگان را استخدام نماید.

در آخر، میزان عـدم پیروی از اجرای حـداقل دسـتمزدها، می تواند بسـته به سـیاست گذاری های حداقل دسـتمزد و تعداد نرخ های آن نیز تغییر کند، و سـرانجام این امر به کارا بودن تمام فرآیند برنامه ریزی و اجرای سـیاست گذاری های حداقل دستمزد بسـتگی دارد که در اولین قـدم، تعیین سـطح و ساختـار نرخ منـاسب و کـافی بـا مشورت کامـل بـا سازمـان هـای کارفرمایی و کارگری باید محقق شود.



تصویر



ص: ۸۶

کاهش نابرابری و ترویج کار شایسته برای همه ی زنان و مردان به عنوان اهداف اصلی سند توسعه ی پایدار ۲۰۳۰ مصوب سال ۲۰۱۵ سازمان ملل متحد شناخته شده است.

حداقل دستمزدهای اثربخش و دارای برنامه ریزی و طراحی خوب، می توانند در تحقق این اهداف همکاری و کمک کنند. در مقابل، حداقل دستمزدهایی که برنامه ریزی و طرح ضعیف دارند می توانند رفاه کارگران را به خطر بیندازند، اقدام های سودمند را از پایه خراب، و خطر روی آوردن به اقتصاد غیررسمی را ایجاد کنند.

راهنمای خط مشی حداقل دستمزد سازمان جهانی کار، برخی از اصول کلیدی تعیین حداقل دستمزد را بر پایه ی استانداردهای موجود این سازمان و تنوع روش های بین المللی مورد بررسی قرار داده و گزینه های مختلفی را که بسته به اولویت های ملی و شرایط هر کشور می توانند انتخاب شوند را مطرح می کنند.

نتیجه گیری نهایی:

* هیچ کس از آسیب های قانون کار در امان نیست.

سازمان جهانی کار برای بهبود شرایط کسب و کار و امنیت شغلی کارگران، تأکید می کند که اگر در تعیین حداقل دستمزد، برنامه ریزی ضعیف باشد، می تواند زندگی کارگران را به خطر بیندازد و مشوق های اقتصادی را نابود کند، ولی اگر استانداردهای تعیین حداقل دستمزد رعایت شوند، سطح حداقل دستمزد، می تواند فراتر از نیاز کارگران باشد.

نکته قابل توجه اینکه ۱۸ درصد از کشورهای دنیا حداقل دستمزد ندارند و محاسبات مزد به صورت گروهی و توافق جمعی انجام می شود. در ۹ کشور اروپایی، دس-تمزد بر اس-اس توافق جمعی تعیین می شود. لازم است بدانیم که وضع اشتغال این کشورها نس-بت به کشورهای مشابه خودشان بهتر است. منظور این است که حداقل دستمزد، وحی مُنزل نمی باشد که اشتغال کشور را این گونه با آن تحت الشعاع قرار داده ایم.

علاوه بر ایرادهای مطرح شده از قانون کار در این کتاب، ایراد دیگری که بسیار حائز اهمیت می باشد، مغایرت مواردی از قانون کار با شرع مقدس اسلام است. طبق نظر شورای نگهبان که بعد از ماده ی ۲۰۳ قانون کار آمده است، ۷۶ مورد خلاف شرع در قانون کار وجود دارد. اسلام در قرارداد بین کارگر و کارفرما دخالت شخص سوم را

مجاز نمی دانـد. بر این اساس، قانون کار، خلاف قانون اساسـی هم می باشد. شایان ذکر است که قانون کار فعلی در شـرایطی مصوب شد که حضرت امام خمینی(ره)، با توجه به اوضاع آن زمان جنگ تحمیلی، تصویب این قانون را به شرط موقت بودن به مجمع تشخیص مصلحت نظام سپردند.

متأسـفانه قانون فعلی، اقتصاد و امنیت ملی را نشانه گرفته است. برای اصـلاح قانون باید به نتایج بد گذشـته توجه کنیم تا وضع کارگران رسـمی، غیررسمی و بیکاران بهبود یابد. شاهد عینی تصمیم گیری نادرست در تعیین حداقل دستمزد، بدین شرح می باشـد: اخیراً، آقـای ترامپ، رئیس جمهور آمریکـا، در توافق تحمیلی بین دو کشور آمریکـا و مکزیـک، شـرطی را بر مکزیک تحمیل کرد(۱)

که دستمزد کارگران خودروسازی در این کشور باید از ۳ دلار به ۱۶ دلار افزایش یابد. نتیجه این توافق، بیکاری و تعطیلی در صنـایع خودروسازیِ مکزیک شـد چرا که دیگر توان صادرات را نداشـتند. متأسـفانه قانون کار کشور ما نیز بر این اساس طرح ریزی شـده است. آیـا مـا به روش آقای ترامپ، درحال نابود کردن صـنایع کشور خود هستیم؟! شورای عالی کار در این سـی سـاله بـا این روش، تعطیلی مراکز تولیـدی را موجب شـده است. این شورا کـدام روش را پیشـنهاد داده است که باعث افزایش تولید و اشتغال شود؟ مقام معظم رهبری سال ۱۳۹۸ را، سال رونق تولید و حفظ ارزش پول

۱- خبرگزاری رویترز آمریکا، ۱ می ۲۰۱۸- yon.ir/reuters۱

ملی نام گذاری کردند، اما متأسفانه، مصوبه های شورای عالی کار دقیقاً بر خلاف این نام گذاری می باشد.

به عرض مقام معظم رهبری می رسانیم که بسیاری از مسئولان وزارت کار و نمایندگان کارگری در شورای عالی کار، متأسفانه دنباله رو همان افکار کمونیستی شده اند که قانون کار فعلی را مصوب نمودند، و آن ها همان هایی بودند که فتنه ۸۸ را بر این ملت تحمیل کردند؛ این ها همان هایی هستند که با عدم راهنمایی به رییس جمهور فعلی و رئیس جمهور قبلی، باعث شدند که اصلاح مقررات اشتغال از مسیری غیرقانونی انجام گیرد، که پس از آن، دیوان عدالت آن قوانین را خلاف قوانین مملکت تشخیص داد و باطل نمود، در حالی که مسیر قانونی این پیشنهادها موجود بوده است، اما اطلاع رسانی به رئیس جمهور، در مورد راهکار قانونی داده نشده است. این ها اجازه نخواهند داد که شعار امسال شما نیز محقق شود، همان گونه که نگذاشتند شعارهای سال های قبل به طور کامل اجرایی شود. مخلصانه پیشنهاد می شود که این امور از طریق مجلس شورای اسلامی پیگیری شود، و با اصلاح قانونی، منویات شما در بهبود وضعیت معیشت مردم محقق گردد. روح شهید دکتر بهشتی قرین رحمت باد که فرمود: «خطر برای انقلاب اینجاست که مردم می بینند انقلاب شده و مسکن ندارند و نمی توانند مقدمات زندگیشان را فراهم کنند. ما را از آن طرف مرزها نترسانند، که در آنجا خطری نیست، خطر واقعی اینجاست».

ص: ۹۰

با توجه به مطالب عنوان شده در این کتاب، باید بدانیم که تحقیق و اظهار نظر در مورد قوانین مصوب شده مطلوب است، ولی باید هوشیار باشیم که نباید دانش و اطلاعات محدود خودمان را بر استانداردهای بین المللی که با تلاش فراوان از سوی علاقه مندان به کار و کارگر تصویب شده، ارجح بدانیم. مطالب خلاف واقع در مورد اشتغال که در جامعه ما نهادینه شده است کم نیستند، که توضیح مفصل تر آن ها در کتاب «طرح حمایت از اشتغال روستاییان» در وبسایت www.nazreeshteghal.com قابل دسترسی می باشد. اگر بخواهیم به چند مورد آن اشاره کنیم، یکی موضوع تأثیر دستمزد کارگران در قیمت تمام شده محصول است که عنوان می شود حدود ۵ تا ۱۰ درصد می باشد، در حالی که این عدد مربوط به یک واحد از زنجیره تولید است و اگر در مجموع نگاه کنیم، قیمت کالا معادل دستمزد کارگر و سود کارفرما می باشد. مورد دیگر قیمت ارز است که دولت ها همواره سعی در پایین نگاه داشتن آن داشته اند تا مردم خوشحال باشند، که حاصل آن ارزانی کالای خارجی بوده است. بر خلاف آن، سعی کرده اند که دستمزد کارگران را به طور مداوم و بدون توجه به بهره وری افزایش دهند تا رأی بیشتری کسب کنند، که نتیجه ی آن گران شدن محصولات داخلی بوده است. حاصل چنین عملکردی، تعطیلی و بیکاری کارگران در ایران بوده که مثال این مورد را می توان در اتفاقات اخیر نسبت به خرید گوشت خارجی و توزیع آن در کشور مشاهده کرد. مورد دیگری که مطرح می شود این است که

می گوینـد به جای پرداختن به موضوع حداقل دسـتمزد، مسـئله ی بانک ها، مالیات و بیمه را اصـلاح کنید. باید بدانیم که این گونه اظهارات فرافکنی است که توضیح کامل آن داده شده است.

مطالب عنوان شده در این کتاب، مطابق سـند ملی اشـتغال مبنی بر کار شایسته می باشد، که خدا می داند کِی و کجا این سند، تبـدیل به دسـتورالعمل خواهـد شـد و چه زمانی به اجرا در خواهـد آمـد؟! به منظور تأییـد این مطالب و پیشـنهادی که در ایراد یازدهم مبنی بر دسـتمزد توافقی در روستا داده شد، خیریه نذر اشتغال امام حسین(ع) برای ۱۰۰۰ نفر نیازمند به کار، در حاشیه شهر و ۸۰ روسـتای اصـفهان شـغل ایجاد کرده که این مشاغل بـدون هیـچ گونه دخالتی در دسـتمزد، ایجاد شده است. ما فقط بستر اشـتغال بین کارفرمایان کوچک و نیازمنـدان به شـغل را فراهم کردیم تا اعلام کنیم که طرح ارائه شده، قطعاً انجام شدنی است. البته که این تعـداد شـغل بسـیار کم است، امـا اگر قوانین کشور بـا نیـاز جـامعه همراه شود، به راحتی میلیون هـا شـغل به خصوص در روسـتاها ایجـاد می شود که در این صورت، دیگرلازم نیست نیازمنـدان روسـتایی دست نیـاز به سوی خیریه های دولتی و مردمی دراز کننـد. شـغل های ایجاد شـده در زمینه ی مشاغل دستی، خیاطی، مونتاژکاری و بسـته بندی است. از آمار ارائه شده، ۵۰۰ نفر به عنوان زنان سـرپرست خانوار در حاشـیه شهر، ۳۰۰ نفر در مشاغل روسـتایی و امور فرهنگی و آموزشـی مشغول به

کار هستند که به عنوان مدرس در رشته های زبان انگلیسی، کامپیوتر و مهارت های زندگی در روستاها فعالیت می کنند. از دیگر خدمات این موسسه عام المنفعه، اشتغال زایی برای ۲۰۰ زندانی در کارگاه های زندان می باشد. حاصل چنین تفکری، کم شدن معضلات اجتماعی، فقر، زندان، طلاق و مهاجرت است، چرا که داشتن مردمی سرافراز و علاقه مند به کار، بسیار بهتر از مردمی بیکار است که با صدقات و کمک های لحظه ای زندگی خود را می گذرانند. مقام معظم رهبری در پیام نوروزی سال ۹۸ اعلام کردند، مفاسد اجتماعیِ ذکر شده به واسطه ی بیکاری می باشد، ولی نمایندگان کارگری همان گونه که در برنامه ی مناظره ی تلویزیونی پایان سال ۹۷ عنوان کردند، این مصادیق را قبول ندارند و خیریه را به داشتن این استدلال محکوم کردند.

همیاران خیریه برای ایجاد هر شغل، مبلغ ۵ میلیون تومان را نذرِ اشتغال کرده اند، که می تواند برای استمرار این کار خداپسندانه تکرار شود. در پی کم اثر بودن طرح های دولت های مختلف و از بین رفتن سرمایه های ملی، طرح اشتغال (روستا) بدون بار مالی برای دولت به شرح زیر پیشنهاد می شود:

برای حداقل بهبود پیشنهاد می شود که همین ۹۶٪ قراردادهای غیررسمی موجود، رسمی شود تا روستاییان از مزایای بیمه و بازنشستگی بهره مند شوند. این طرح با پتانسیل ماده ۱۹۱ قانون کار، در شورای عالی کار قابل

اجرا است که این ماده بدین شرح می باشد: کارگاه های کوچک کمتر از ۱۰ نفر را می توان برحسب مصلحت به صورت موقت از شمول بعضی از مقررات این قانون مستثنی کرد. تشخیص مصلحت و موارد استثناء به موجب آیین نامه ای خواهد بود که با پیشنهاد شورای عالی کار به تصویب هیئت وزیران خواهد رسید.

همچنین ۶۰ نماینده دلسوز در مجلس شورای اسلامی، طرح زیر را تأیید کرده اند، که امید است با همدلی و همراهی مسئولین به تصویب رسانده شود.

طرح پیشنهادی بدین شرح است:

«الحاق یک تبصره به ماده ۴۱ قانون کار: کارفرمایان مشاغل ایجاد شده در روستاها با کمتر از ده نفر کارگر، از شمول حداقل مزد (موضوع تبصره ۱ این ماده) مستثنی می باشند. پرداخت مزد، حق بیمه و سایر مزایای متعلقه کارگران این مشاغل بر اساس قرارداد فی مابین بوده و صندوق بیمه متناسب با مبلغ دریافتی، ملزم به ارائه خدمات است.»

همان گونه که مشاهده می شود، روستاییان با همین وضعیت فعلی به همراه همه ی مزایای قانون کار، بیمه و بازنشستگی مشغول به کار خواهند بود. نکته ی قابل توجه اینکه این طرح مزایای بسیاری برای کارگران روستایی، کارگران شهری و دولت در بر دارد که به شرح ذیل است:

۱- معکوس شدن مهاجرت و افزایش جمعیت روستایی.

۲- به واسطه ی ایجاد اشتغال در روستا و کم شدن هزینه های تولید، محصولات داخلی قدرت رقابت با واردات و قاچاق را پیدا خواهند کرد.

۳- ایجاد مشاغل رسمی در روستا. (داشتن بیمه و بازنشستگی برای روستاییان که حق مسلم هر کارگری است.)

۴- تمرکز و توجه به صنایع کوچک که باعث می شود فشار بر روی صنایع کشاورزی کاهش یابد و نتیجه آن بهبود وضعیت آب، خاک، مراتع و جنگل است.

۵- با ارزان شدن محصولات، تقاضای خرید افزایش می یابد و تقاضای بیشتر برای استخدام کارگر به وجود می آید که موجب بالا رفتن دستمزدها می شود. (عرضه و تقاضا)

۶- مهاجرت افراد نیازمند و کم توان از شهر به روستا، (کارفرمایان با شرایط دستمزد یکسان در تمام نقاط کشور، نمی توانند در روستا شغل ایجاد کنند.)

۷- افزایش تعداد کارکنان در یک خانواده که موجب می شود دیگر سرپرست خانوار نگران مسئولیت تأمین هزینه خانوار توسط خودش به تنهایی نباشد. .

۸- امنیت شغلی کارگران افزایش می یابد زیرا با تعدد کارگاه ها امکان اشتغال بیشتر می شود. .

۹- هزینه های جلوگیری از فساد، فحشا، طلاق، مبارزه با اعتیاد و تن فروشی با ایجاد اشتغال پایدار کاهش می یابد.

ص: ۹۵

۱۰- کاهش هزینه های دولت برای کنترل قاچاق، زیرا در بسیاری از موارد، محصولات در کشور ارزان تر تولید خواهد شد و قاچاق معنی خود را از دست خواهد داد.

۱۱- اشتغال حداقل ۵ میلیون نفر در کشور که موجب نشاط اجتماعی می شود. (به گزارش ویژه دولت از اشتغال، ۳/۱۰ میلیون نفر روستایی بیکار می باشند.)

۱۲- با ایجاد شرایط آسان برای کارفرمایان، تعداد ایشان افزایش می یابد و بهره کشی از کارگران در اثر ایجاد کارگاه های متعدد، بسیار کمتر می شود. زیرا کارگران می توانند در صورت بهره کشی از آن ها، به کارفرمای دیگری مراجعه کنند.

۱۳- سود کارفرمایان به واسطه رقابت با یکدیگر به حداقل می رسد و قیمت اجناس در بازار کاهش می یابد.

۱۴- با افزایش اشتغال، دشمنان انقلاب از ضربه زدن به کشور ناامی-د شده

و نظرات مقام معظم رهبری در اقتصاد مقاومتی محقق می شود.

ما معتقدیم به واسطه تحریم های ظالمانه، دستمزد و رفاه کارگران کاهش یافته است. ولی بیکاری موجود به دلیل اشکال در قوانین کار و سیاست دولت ها در پائین نگاه داشتن نرخ ارز است، که معنی آن تحریم داخلی برای صنایع کوچک است.

امید است این تحقیق و پژوهش، گامی موثر در تغییر نظر نمایندگان باشد تا با همکاری ایشان که همواره دلسوز

کارگران و مدافع منافع ایشان بوده اند، اصلاح قوانین کار به نفع بیکاران و کارگران کشور اتفاق بیفتد.

در پایان، از دادستان محترم تقاضا می شود به واسطه ی ماده ۱۵۶ قانون اساسی، برای دفاع از منافع عامه و اصل ۲۲ قانون دادرسی، نسبت به اقدام های شورای عالی کار که طبق موارد ذکر شده در این کتاب، خلاف منافع عامه می باشد، اقدام کنند.

وضعیت اقتصادی کشور از منشاء ایرادهای موجود در قانون کار می باشد، که مولانا در مثنوی معنوی آورده است:

گرنه موشی دزد در انبار ماست

گندم اعمال چل ساله کجاست

تحریم های ظالمانه توانسته اند دستمزد کارگران ایران را کم کنند، ولی بیکاری موجود به واسطه ی ایراد در ماده ی ۴۱ قانون کار است. لذا، مسابقه ای ترتیب دادیم که برای اولین شخصی که ثابت کند طرح پیشنهادی نمایندگان مجلس شورای اسلامی به ضرر بیکاران، اقتصاد کشور و مجموعه ی کارگران است، و یا اینکه ثابت کند قانون کار فعلی به نفع موارد مذکور می باشد، مبلغ ۵۰ میلیون تومان به اضافه ی هزینه ی یک سفر به کربلای معلی، از حساب شخصی مدیرعامل خیریه نذر اشتغال جایزه پرداخت می گردد. ملاک تشخیص و داوری مسابقه را سند ملی کار شایسته ی کشور، پیشنهادهای سازمان جهانی کار و یا قوانین شرع مقدس اسلام قرار داده ایم.

و اما، یک مسابقه ی دیگر هم داریم!

با توجه به اینکه هیچ کسی نتوانست ثابت کند که قانون کار به نفع کارگران است، مسابقه ی دوم به شرح زیر با هزینه شخصی مدیر عامل خیریه برگزار می گردد:

جایزه ی یکصد میلیون تومانی به اثری تعلق می گیرد که بیشترین محرک در اصلاح قانون کار را داشته باشد که اثر مربوطه می تواند به صورت آزاد، مثل عکس، فیلم، شعر، تئاتر، سخنرانی، نقاشی در قالب های مختلف مانند طنز و یا درام و یا هر مورد دیگر باشد.

لطفاً در موقع ارسال اعلام کنید که اثر شما تا زمان داوری، از طریق وبسایت منتشر، و یا به صورت امانت نگاه داشته شود.

به امید رونق اشتغال و حفظ ارزش پول ملی کشور، که این امر بدون اصلاح قانون کار ممکن نخواهد شد.

خواهشمند است نظرات خود را از طریق شماره تماس ۰۹۱۳۶۵۹۹۷۳۲ مطرح فرمایید.

نسخه ی کامل این راهنما را در وبسایت www.ilo.org/minimumwage ببینید.

Inclusive Labour Markets, Labour Relations
and Working Conditions Branch (INWORK)
Tel. +41 22 799 67 54
Fax. +41 22 799 84 51

inwork@ilo.org
www.ilo.org/wages

german
cooperation
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

مؤسسه خیریه نذر اشتغال امام حسین(علیه السلام) طبق روش های پیشنهادی سازمان جهانی کار، تعداد یکهزار شغل در حاشیه ی شهر و روستاهای استان اصفهان ایجاد کرده که به لطف خداوند متعال، کارفرمایان و کارگران این مشاغل به صورت پایدار مشغول به کار می باشند.

درباره مرکز

بسمه تعالی

هَلْ یَسْتَوِی الَّذِینَ یَعْلَمُونَ وَالَّذِینَ لَا یَعْلَمُونَ

آیا کسانی که می‌دانند و کسانی که نمی‌دانند یکسانند ؟

سوره زمر/ ۹

مقدمه:

موسسه تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان، از سال ۱۳۸۵ هـ .ش تحت اشراف حضرت آیت الله حاج سید حسن فقیه امامی (قدس سره الشریف)، با فعالیت خالصانه و شبانه روزی گروهی از نخبگان و فرهیختگان حوزه و دانشگاه، فعالیت خود را در زمینه های مذهبی، فرهنگی و علمی آغاز نموده است.

مرامنامه:

موسسه تحقیقات رایانه ای قائمیه اصفهان در راستای تسهیل و تسریع دسترسی محققین به آثار و ابزار تحقیقاتی در حوزه علوم اسلامی، و با توجه به تعدد و پراکندگی مراکز فعال در این عرصه و منابع متعدد و صعب الوصول، و با نگاهی صرفا علمی و به دور از تعصبات و جریانات اجتماعی، سیاسی، قومی و فردی، بر مبنای اجرای طرحی در قالب « مدیریت آثار تولید شده و انتشار یافته از سوی تمامی مراکز شیعه» تلاش می نماید تا مجموعه ای غنی و سرشار از کتب و مقالات پژوهشی برای متخصصین، و مطالب و مباحثی راهگشا برای فرهیختگان و عموم طبقات مردمی به زبان های مختلف و با فرمت های گوناگون تولید و در فضای مجازی به صورت رایگان در اختیار علاقمندان قرار دهد.

اهداف:

۱.بسط فرهنگ و معارف ناب ثقلین (کتاب الله و اهل البیت علیهم السلام)

۲.تقویت انگیزه عامه مردم بخصوص جوانان نسبت به بررسی دقیق تر مسائل دینی

۳.جایگزین کردن محتوای سودمند به جای مطالب بی محتوا در تلفن های همراه ، تبلت ها، رایانه ها و ...

۴.سرویس دهی به محققین طلاب و دانشجو

۵.گسترش فرهنگ عمومی مطالعه

۶.زمینه سازی جهت تشویق انتشارات و مؤلفین برای دیجیتالی نمودن آثار خود.

سیاست ها:

۱.عمل بر مبنای مجوز های قانونی

۲.ارتباط با مراکز هم سو

۳.پرهیز از موازی کاری

۴.صرفا ارائه محتوای علمی

۵.ذکر منابع نشر

بدیهی است مسئولیت تمامی آثار به عهده ی نویسنده ی آن می باشد .

فعالیت های موسسه :

۱.چاپ و نشر کتاب، جزوه و ماهنامه

۲.برگزاری مسابقات کتابخوانی

۳.تولید نمایشگاه های مجازی: سه بعدی، پانوراما در اماکن مذهبی، گردشگری و...

۴.تولید انیمیشن، بازی های رایانه ای و ...

۵.ایجاد سایت اینترنتی قائمیه به آدرس: www.ghaemiyeh.com

۶.تولید محصولات نمایشی، سخنرانی و...

۷.راه اندازی و پشتیبانی علمی سامانه پاسخ گویی به سوالات شرعی، اخلاقی و اعتقادی

۸.طراحی سیستم های حسابداری، رسانه ساز، موبایل ساز، سامانه خودکار و دستی بلوتوث، وب کیوسک، SMS و...

۹.برگزاری دوره های آموزشی ویژه عموم (مجازی)

۱۰.برگزاری دوره های تربیت مربی (مجازی)

۱۱. تولید هزاران نرم افزار تحقیقاتی قابل اجرا در انواع رایانه، تبلت، تلفن همراه و... در ۸ فرمت جهانی:

۱.JAVA

۲.ANDROID

۳.EPUB

۴.CHM

۵.PDF

۶.HTML

۷.CHM

۸.GHB

و ۴ عدد مارکت با نام بازار کتاب قائمیه نسخه :

۱.ANDROID

۲.IOS

۳.WINDOWS PHONE

۴.WINDOWS

به سه زبان فارسی ، عربی و انگلیسی و قرار دادن بر روی وب سایت موسسه به صورت رایگان .

درپایان :

از مراکز و نهادهایی همچون دفاتر مراجع معظم تقلید و همچنین سازمان ها، نهادها، انتشارات، موسسات، مؤلفین و همه

بزرگوارانی که ما را در دستیابی به این هدف یاری نموده و یا دیتا های خود را در اختیار ما قرار دادند تقدیر و تشکر می نماییم.

آدرس دفتر مرکزی:

اصفهان -خیابان عبدالرزاق - بازارچه حاج محمد جعفر آباده ای - کوچه شهید محمد حسن توکلی -پلاک ۱۲۹/۳۴- طبقه اول

وب سایت: www.ghbook.ir

ایمیل: Info@ghbook.ir

تلفن دفتر مرکزی: ۰۳۱۳۴۴۹۰۱۲۵

دفتر تهران: ۸۸۳۱۸۷۲۲ ـ ۰۲۱

بازرگانی و فروش: ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹

امور کاربران: ۰۹۱۳۲۰۰۰۱۰۹


قائمیه
مرکز تحقیقات رایانه ای
اصفهان
www
برای داشتن کتابخانه های تخصصی
دیگر به سایت این مرکز به نشانی
www.Ghaemiyeh.com
www.Ghaemiyeh.net
www.Ghaemiyeh.org
www.Ghaemiyeh.ir
مراجعه و برای سفارش با ما تماس بگیرید.
۰۹۱۳ ۲۰۰۰ ۱۰۹